

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berbicara tentang kepuasan kerja adalah suatu hal yang sangat menarik di bahas terutama pada lingkup sekolah, jika kita tinjau dari konsepnya kepuasan kerja merupakan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran serta pekerja dalam bekerja dan karakteristik dari pekerjaannya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginannya dan sistem nilai yang dianut individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginannya dan sistem nilai yang dianut individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan para pekerja melakukan pekerjaan mereka dalam hal ini guru sebagai subjek dalam menciptakan aspek kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah isu utama dikalangan guru dan isu tersebut merupakan satu masalah sosial yang perlu ditanggulangi secara serius. Banyak penelitian dan kajian telah dilakukan tentang kepuasan kerja. Masalah kepuasan kerja menjadi salah satu perkara yang sangat diminati oleh para pengkaji dan telah banyak diperbincangkan secara mendalam dan luas, namun kepuasan kerja tetap saja menjadi salah satu perkara yang paling sukar untuk dibahas secara memuaskan. Salah satu penyebabnya adalah karena kepuasan kerja berkenaan dengan pemahaman, kepentingan, kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda dari individu dalam suatu organisasi. Setiap orang yang bekerja berharap dapat memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja antara satu individu dengan individu lain berbeda satu sama lain. Perbedaan itu terjadi sejalan dengan

bentuk kebutuhan dan keinginan yang perlu dipenuhi oleh individu tersebut dari pekerjaannya. Semakin banyak kebutuhan dan keinginan individu yang perlu dipenuhi dari pekerjaannya, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang ingin dirasakan. Kepuasan kerja merupakan suatu kombinasi dari keadaan psikologi yang menyebabkan seseorang sungguh-sungguh merasa puas dan bahagia atas pekerjaannya. Perasaan puas tersebut tampak pada perasaan positif dan negatif terhadap sesuatu pekerjaan tertentu. Maka kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap positif dan negatif seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kepuasan kerja guru dapat tercipta dengan peran serta seluruh personel sekolah dalam mewujudkan keefektifan dan keberhasilan pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Kepuasan kerja guru merupakan hal yang sangat penting untuk diwujudkan, karena jika kepuasan guru tinggi maka akan meningkatkan kinerja guru tersebut. Semakin baik kepuasan kerja guru dalam pekerjaannya akan memberikan hasil yang optimal dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pengajar dan pendidik sebagaimana yang dituangkan dalam undang-undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 : “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik, pada usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.

Pada saat aspek kepuasan kerja muncul pada sosok seorang guru maka sangat pentingla kepuasan kerja guru diperhatikan serta diwujudkan oleh orang-orang yang berkaitan dengan lembaga pendidikan atau sekolah, khususnya kepala sekolah sebagai pemimpin disekolah tersebut, karena jika kepuasan kerja tinggi, maka guru akan bekerja dengan giat, serta mengoptimalkan segala potensinya

untuk pencapaian tujuan dan visi misi sekolah sesuai dengan yang direncanakan sehingga tercapai kepuasan kerja guru.

Kepuasan kerja guru perlu mendapat perhatian yang serius, karena kepuasan kerja itu memungkinkan timbulnya dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika seseorang tidak merasa puas dengan pekerjaan yang diterimanya, maka akan melakukan pekerjaannya tidak sepenuh hati yang akhirnya kualitas kerjanya tidak akan baik (Hurlock,1978:56). Jika seseorang guru merasa puas dengan apa yang diterimanya, akan menghasilkan kualitas dan produktifitas yang tinggi, dan sebaliknya apabila guru tidak merasakan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya, maka hal ini mungkin akan menimbulkan hal-hal yang akan merugikan organisasi.

Kepuasan kerja guru ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisiatif dan kreatifitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, hal ini mengingat apabila guru merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan tercipta suasana penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, lingkungan yang harmonis dan semangat kerja yang tinggi serta gaji yang layak sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya apabila guru tidak merasa puas, maka akan tercipta suasana kaku, membosankan dan semangat tim yang rendah.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan

pekerjannya. Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan kepuasan kerja. Robbins (2006:103) kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Individu yang dimaksud adalah guru. Guru dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya.

Pekerjaan yang menyenangkan akan menimbulkan kepuasan, sebaliknya pekerjaan yang tidak menyenangkan dapat menimbulkan ketidakpuasan. Luthan dalam Usman (2011:499) menyatakan bahwa kepuasan kerja tergantung pada persepsi seseorang dalam melaksanakan tugasnya di tempat kerja. Kepuasan kerja guru tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah, kepuasan kerja guru di tunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja atau mengajar. Jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhi dia, maka dia akan bekerja atau mengajar dengan baik.

Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan penting yang dapat menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Selain itu ketidakpuasan kerja guru juga menimbulkan berbagai masalah, seperti meningkatnya absensi guru, perilaku kerja pasif serta dapat merusak kinerja guru lain. Mangkunegara (2004:120) mengemukakan tentang adanya faktor yang dapat menciptakan kepuasan kerja guru yaitu faktor yang ada pada guru dan faktor pekerjaan. Faktor yang ada pada guru yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepemimpinan, masa kerja, kepribadian, emosi. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan,

struktur organisasi, pangkat, iklim, kedudukan, jaminan, kesempatan promosi, jabatan dan hubungan kerja

Harian medan bisnis pada tanggal terbitan 7 juli 2014 memuat tunjangan sertifikasi guru di Tapanuli Tengah akan dicairkan, menurut Kadis Pendidikan Delta Pasaribu tunjangan sertifikasi di tapteng akan dicairkan pada triwulan kedua, dimana diperuntukkan untuk meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme guru, namun menurut peraturan dan mekanisme tunjangan tersebut biasanya dicairkan setiap triwulan, hal ini membuat guru-guru kurang puas dan tidak bergairah dalam kegiatan bekerja disekolah.

Pada dasarnya guru yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi dan selanjutnya akan berakibat frustrasi, semangat kerja rendah, cepat lelah, bosan, emosional tidak stabil . Ketika kondisi dan aspek tersebut diatas tidak kondusif dalam mencapai hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Johan (2002:78) merumuskan kepuasan kerja sebagai respon umum pekerja berupa perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang terkait dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkan dari tempat kerja. Newstrong (2007:345) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh penghasilan / upah yang diterima individu, supervisi, profil pekerjaan, rekan kerja dan kondisi pekerjaan.

Hasil pengamatan dan data di lapangan yang dihimpun peneliti dari Kasi SMP, Jonson Sihombing yang dilakukan terhadap seluruh guru SMP di Kecamatan Barus selama bulan Januari 2015, menunjukkan gejala ketidakpuasan

guru dalam bekerja di sekolah. Beberapa indikasi yang terlihat diantaranya adalah sarana dan prasarana untuk menunjang kegiatan kerja guru masih rendah, guru masih berada di dalam kantor ketika jam pelajaran berlangsung, 60% guru belum menerima tunjangan profesi, minimnya insentif yang didapat guru sebagai balas jasa, ketidakpuasan guru terhadap setiap keputusan yang diambil kepala sekolah, setiap jabatan yang dimiliki guru di sekolah tidak dari hasil keputusan rapat, masih ditemukan guru yang tidak termotivasi dalam menjalankan tugas disebabkan oleh pembayaran gaji dan tunjangan profesi yang tidak tepat waktu setiap bulannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan lima Kepala Sekolah yaitu SMP Negeri 1 Barus, SMP Negeri 2 Barus dan Kepala Sekolah SMP Negeri Satu Atap serta 2 SMP Swasta di Kecamatan Barus, ternyata didapat info banyak kepala sekolah yang kurang puas dengan guru di sekolahnya masing-masing. Mereka menyatakan dengan berbagai alasan antara lain : sebesar 60% guru kurang bergairah dalam bekerja, komunikasi antar guru yang kurang harmonis, hanya bekerja sekedarnya saja tanpa memberi pelayanan optimal kepada siswa dalam pembelajaran, masih ada 40% guru yang berkeinginan pindah ke sekolah lain dan sebagainya.

Berbagai aspek dari permasalahan diatas yang membuat guru kurang puas maka didapat secara terperinci diantaranya adalah gaji guru yang pembayarannya tidak tepat setiap awal bulannya, kebijakan kepala sekolah yang kurang menyentuh aspirasi guru, insentif guru yang masih rendah suasana kerja serta hubungan antar kepala dan guru dan sesama guru kurang bersahabat membuat

kepuasan kerja guru belum dapat tercipta sesuai dengan harapan dan kenyataan yang ada.

Guru dalam profesi sebagai pendidik menghadapi problematika ekonomi dan pekerjaan yang tidak ringan. Harapan yang membuat para guru bertahan dalam profesi sebagai pendidik adalah untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) serta promosi jabatan yang lebih layak lagi dan mendapat insentif tambahan dari kinerja yang dilakukannya. Tujuannya agar kesejahteraan semakin meningkat, juga harapan akan keberkahan dan nilai spritual murni kepada Tuhan Yang Maha Esa, untuk kesejahteraan hidup . Harapan yang ada ternyata tidak sesuai dengan kondisi nyata saat ini yang dihadapi.

Pada saat seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya, meskipun pekerjaannya beresiko atau mempunyai tingkat tekanan yang tinggi, Rober Owen (2000:88). Jika seseorang sudah merasa puas berada di suatu sekolah, maka segala sesuatu yang dikerjakan pasti membuahkan hasil yang maksimal. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan pendapat Mangkunegara diantaranya faktor yang terdapat pada diri seseorang yaitu kepemimpinan yang menuntut pemimpin memperhatikan dan memahami hal-hal yang diinginkan bawahannya. Dalam hal ini seorang pimpinan seperti kepala sekolah harus mengayomi guru-gurunya agar tercipta kepuasan kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yang bersumber dari intern organisasi mempunyai peranan yang cukup kuat diantaranya harus tercipta iklim atau suasana kerja yang membuat guru-guru betah dan nyaman dalam bekerja agar kepuasan kerja dapat tercipta secara efektif

dan efisien. dari uraian tersebut peneliti memprediksi beberapa faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja, yakni iklim organisasi dan kepemimpinan transformasi.

Kepala sekolah sebagai pemimpin yang efektif, menurut Komariah (2006:74) pemimpin yang efektif mampu membangun motivasi staf, suasana harmonis dalam lingkungan kerja, menentukan arah, menangani perubahan secara benar, mampu mewarnai sikap dan perilaku staf. Menurut Zainun (1979:19) kemampuan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyetarakan segala sumber daya yang ada dapat menimbulkan motivasi pada guru dalam kegiatan proses belajar mengajar.

Kepala sekolah yang memiliki kemampuan mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target pencapaian yang telah ditetapkan disebut pemimpin transformasional seperti dikutip dari Leithwood dkk (2000:137). Kutipan ini menggariskan transformasional menggiring sumber daya manusia yang dipimpin ke arah tumbuhnya sensitivasi pembinaan dan pengembangan organisasi menuju tujuan yang akan dicapai. Pengembangan visi secara bersama pendistribusian kewenangan kepemimpinan dan membangun kultur organisasi sekolah yang menjadi keharusan dalam skema sekolah itu. Pemimpin transformasional mampu mengembangkan gerakan inovasi, memberdayakan staf atau guru dan organisasi ke dalam suatu perubahan. Adapun perubahan yang diharapkan adalah cara berfikir pengembangan visi, pengertian dan pemahaman tentang tujuan organisasi serta membawa perubahan yang terus menerus dengan pengolahan aktivitas kerja

denga memamfaatkan bakat, keahlian, kemampuan ide dan pengalaman sehingga setiap guru dan staf merasa terlibat dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan program pembelajaran.

Kepemimpinan seorang kepala sekolah menjadi acuan bagi guru dan staf oleh sebab itu demi keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi perlu dilakukan peningkatan kualitas SDM, kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin yang transformasional diharapkan dapat meningkatkan upaya guru dan staf untuk mencapai hasil kerja yang optimal, dimana kepemimpinan yang mulai diperhitungkan kegunaannya dalam menghadapi perubahan suatu organisasi sekolah.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah iklim organisasi yang dapat digambarkan sebagai kondisi lingkungan tempat guru bekerja. Iklim organisasi dalam hal ini sekolah merupakan kondisi lingkungan dimana guru bekerja, iklim sekolah berkaitan langsung dengan guru sebagai komponen di dalamnya, iklim yang sehat menjadi pendorong bagi guru untuk bekerja dengan baik dan memberi hasil optimal baik guru maupun unsur lain yang berada di dalam sekolah.

Menurut Usman (2012:203), iklim organisasi merupakan suasana kerja yang dialami oleh anggota organisasi, misalnya lewat ruang kerja yang menyenangkan, kehangatan, penghargaan, sarana dan prasarana yang memadai, jaminan sosial yang memadai, jabatan dan kedudukan. Pada hakikatnya iklim bersifat interpersonal terhadap sekolah, tergantung bagaimana energi tersebut

disalurkan dan diarahkan oleh pimpinan sekolah. Semakin baik energi yang disalurkan dan diarahkan maka semakin baik pula pengaruhnya terhadap sekolah.

Iklm organisasi melukiskan lingkungan internal organisasi yang berakar pada budaya organisasi. Dalam konteks sekolah Hoy dan Miskel dalam Sagala, (2007:65) mengatakan bahwa pada iklim organisasi sekolah sebagai kualitas dari lingkungan sekolah yang terus menerus dialami oleh guru guru, mempengaruhi tingkah laku mereka dan berdasarkan pada persepsi kolektif terhadap tingkah laku mereka. Selaras dengan pengembangan iklim organisasi, iklim sekolah yang positif merupakan suatu kondisi dimana keadaan sekolah dan lingkungannya dalam keadaan aman, damai dan menyenangkan bagi para personel dan sekaligus untuk kegiatan belajar mengajar. Boedhowi dalam Hadiyanto, (2004:183) mengatakan bahwa dalam melaksanakan tugas, seseorang bisa saja dipengaruhi oleh lingkungan dimana dia berada, dimana iklim organisasi sekolah berkaitan dengan kepuasan kerja guru.

Pada saat peninjauan dari aspek gaji guru yang tidak cukup, sikap guru yang sudah jenuh sebagai guru karena pekerjaan monoton, tidak pernah mendapatkan promosi jabatan, kepala sekolah yang tidak pernah menghargai prestasi yang diraih guru maka jika dicermati dari perspektif kepuasan kerja maka diduga guru-guru mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaannya. Gejala ketidakpuasan guru tidak dapat diabaikan begitu saja karena besar kemungkinan akan memberi pengaruh buruk terhadap pendidikan di sekolah, khususnya guru SMP di Sub Rayon 12 Kecamatan Barus.

Beranjak dari pentingnya untuk menemukan solusi tentang kepuasan kerja terhadap keadaan yang kurang baik maka perlu dilakukan penelitian sehingga fenomena ini dapat diperjelas, dipahami sehingga dapat diprediksi penyelesaiannya. Mengacu pada teori dan hasil penelitian sebelumnya maka variabel yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru adalah kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, kepuasan kerja dan hasil dari pekerjaan yang tinggi sangat diharapkan, apalagi mengacu kepada standar kerja minimal yang dituntut pada guru, khususnya guru-guru SMP Negeri di Sub Rayon 12 Kecamatan Barus.

Faktor kepemimpinan transformasional kepala sekolah, iklim organisasi, berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP di Sub rayon 12 Kecamatan Barus. Oleh karena itu penulis merasa tertarik untuk meneliti tentang : “Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Kepala Sekolah, Iklim Organisasi, Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP di Sub Rayon 12 Kecamatan Barus”.

1.2 Identifikasi Masalah

Sangat banyak variabel yang berpengaruh dengan kepuasan kerja guru, dari latar belakang diatas dapat maka dapat diidentifikasi berbagai masalah yang berpengaruh dengan kepuasan kerja guru diantaranya adalah aspek intern yaitu kepemimpinan, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, emosi. Sedangkan faktorn ekstern yaitu iklim organisasi, jabatan, hubungan kerja dan jenis pekerjaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk meneliti kepuasan kerja guru serta Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, dengan mempertimbangkan keterbatasan peneliti dalam hal metodologi penelitian, waktu dan lokasi penelitian, tenaga, serta biaya penelitian untuk mendapatkan hasil penelitian yang bermanfaat, maka peneliti membatasi masalah penelitian pada faktor yang diperkirakan berhubungan dan berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja meliputi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim organisasi.

1.4 Perumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru SMP di Sub Rayon 12 Kecamatan Barus ?
2. Apakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap iklim organisasi ?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru SMP di Sub Rayon 12 Kecamatan Barus ?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru. Secara operasional tujuan penelitian ini di jabarkan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru SMP di Sub Rayon 12 Kecamatan Baru
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap iklim organisasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMP di Sub Rayon 12 Kecamatan Baru.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Secara Teoretis
 - a. Untuk memberikan informasi yang mendukung tentang pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.
 - b. Hasil penelitian ini dapat di pakai sebagai bahan masukan dan dijadikan acuan bagi yang berminat mendalami permasalahan yang sama sebagai penelitian lanjutan.
2. Secara Praktis
 - a. Sebagai bahan informasi dan masukan bagi Kepala Dinas Pendidikan Tapanuli Tengah dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kepuasan kerja guru.
 - b. Sebagai masukan bagi guru untuk menciptakan kepuasan kerja guru akibat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi
 - c. Sebagai masukan bagi peneliti lain maupun pihak yang tertarik untuk meneliti tentang kepuasan kerja yang diduga dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim organisasi.