

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan lembaga pendidikan dapat diraih bila terdapat kerja sama yang baik, antara orang – orang yang bekerja dalam lembaga pendidikan tersebut. Kerja sama yang baik itu dapat terjalin antara pimpinan lembaga pendidikan dengan personil sekolah, antara guru dengan guru, antara sekolah dengan orang tua peserta didik dan antara sekolah dengan masyarakat.

Suatu bentuk kerja sama yang baik akan terlihat dari sikap yang diperlihatkan atau ditunjukkan seseorang, sesuai dengan pekejaan yang diberikan kepadanya, apakah sebagai pimpinan lembaga pendidikan, sebagai guru, sebagai pustakawan, sebagai laboran, atau sebagai petugas administrasi sekolah. Penunjukkan sikap yang baik dari para personil sekolah, menandakan adanya suatu perasaan puas dari dalam hatinya terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kepuasan kerja yang diperlihatkan personil sekolah khususnya guru, dapat diamati dari kesungguhan hatinya menyelesaikan tugas – tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan waktu yang tepat, dengan dedikasi yang tinggi, memiliki semangat kerja yang tinggi, kerajinan kerja yang tinggi, ketekunan kerja yang tinggi, serta kreativitas kerja yang tinggi pula. Seorang pegawai merasa puas dengan apa yang diterimanya, akan menghasilkan kualitas dan produktivitas yang tinggi, dan sebaliknya apabila pegawai tidak merasakan kepuasan dalam tugas – tugasnya , maka dapat menimbulkan hal – hal yang merugikan dirinya bahkan juga bagi organisasi tempatya bekerja. Demikian juga halnya bila dikaitkan

dengan pekerjaan seorang guru. Guru yang merasa puas atas apa yang diterimanya, dapat menghasilkan kualitas kerja, produktivitas kerja tinggi, namun sebaliknya bila tidak merasakan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya, dapat menimbulkan kerugian, baik bagi dirinya, bagi peserta didik maupun bagi lembaga pendidikan.

Wawancara yang penulis lakukan di Sekolah Menengah Atas Swasta Medan Kota, pada hari Jum'at tanggal 25 Mei 2012, menunjukkan adanya kinerja yang kurang baik, hal ini dilihat dari sikap diri (ketekunan,dedikasi) yang dapat diamati dari guru yang bertugas pada sekolah tersebut. Adapun moral kerja yang kurang baik adalah masalah kehadiran guru bertugas tepat waktu.

Wawancara juga penulis lakukan terhadap siswa SMA Swasta Medan Kota. tentang guru mereka pada hari selasa, 5 Juni 2012 yang berkenaan dengan kepuasan kerja yang terlihat adanya moral kerja yang kurang baik, terdapat adanya sikap guru yang tidak mengindahkan peraturan sekolah. Adapun sikap guru yang tidak mengindahkan peraturan sekolah, masih adanya guru tidak hadir ke sekolah ketika jam mengajarnya dan masih terdapatnya guru yang juga terlambat datang ke sekolah untuk bertugas. Selain itu juga moral kerja juga tidak terbentuk pada dirinya, yang merupakan bentuk tanggungjawabnya sebagai seorang guru.

Bila diperhatikan dari hasil wawancara dan data yang diperoleh penulis dari SMA Swasta Medan Kota dan siswa SMA Swasta Medan Kota menunjukkan, bahwa ketekunan, dedikasi dan moral kerja berhubungan dengan kepuasan kerja dan ini menjadi permasalahan yang harus diteliti. Kepuasan kerja guru menyangkut berbagai hal diantaranya adalah pelayanan pada peserta didik,

tugasnya sebagai guru dan wali kelas dan pelayanan kepada orang tua/wali peserta didik.

Kepuasan kerja guru perlu mendapatkan perhatian yang serius, karena kepuasan kerja dapat memunculkan dedikasi yang tinggi, dan dedikasi yang tinggi pula dapat menghasilkan pekerjaan yang baik, tepat waktu dan memiliki nilai yang sempurna. Kepuasan kerja dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan *turnover*, dan ketiganya merupakan standart pengukuran. Kedisiplinan perlu ditegakkan, karena merupakan salah satu tolok ukur tingkat kepuasan kerja. Kedisiplinan kerja berhubungan dengan sikap dan perilaku seseorang yang berniat mentaati segala peraturan organisasi atas kesadaran diri, dan berusaha menyesuaikan dengan peraturan – peraturan organisasi.”

Kualitas pimpinan merupakan kunci keberhasilan seseorang dalam memimpin. Kualitas pimpinan berhubungan erat dengan kemajuan dan perkembangan organisasi. Kualitas menjadi sangat penting bagi seorang pimpinan karena merupakan penentu kesuksesan dirinya dan organisasi yang dipimpinnya, demikian juga dengan orang-orang yang berada di bawah kepemimpinannya. Kualitas menjadi suatu keharusan yang harus dimiliki dalam membangun dan memimpin organisasi, tanpa kualitas, seorang pimpinan sulit membangun organisasi yang dipimpinnya.

Kepemimpinan dirumuskan sebagai proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau sekelompok orang dalam usaha pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Kalimat ini mengisyaratkan bahwa dalam kepemimpinan, ada orang yang menjadi pemimpin dikatakan sebagai pemimpin dan ada orang yang dipimpin dikatakan sebagai pengikut, serta berusaha semaksimal mungkin mempengaruhi

perilaku mereka, dan bila pengaruh yang ditimbulkan berhasil maka para pengikut akan bekerja dengan maksimal.

Dalam suatu lembaga pendidikan, kepala Sekolah merupakan pemimpin tertinggi dari personil lainnya, memiliki tanggung jawab penuh terhadap seluruh kegiatan sekolah, mempunyai inisiatif dan kreatif yang tinggi dalam mengarahkan perkembangan dan kemajuan sekolah. Mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk menyelenggarakan kegiatan – kegiatan atau pelatihan – pelatihan pada organisasi yang dipimpinnya. Kepala Sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran jalannya suatu organisasi secara teknis akademis, tetapi mencakup segala kegiatan, keadaan lingkungan dengan kondisi dan situasinya serta hubungannya dengan masyarakat sekitarnya merupakan tanggungjawabnya juga. Inisiatif dan kreatifnya adalah ditujukan untuk kemajuan dan perkembangan organisasi yang dipimpinnya, walaupun menemui berbagai kesulitan dan hambatan dalam pelaksanaannya di sekolah. Dalam menghadapi semua hambatan dan kesulitan, dibutuhkan seorang kepala Sekolah yang berkualitas. Untuk dapat menjadi seorang kepala Sekolah yang berkualitas, tentu haruslah memiliki sejumlah kemampuan, keahlian, pengetahuan, ide – ide, fungsi – fungsi, dan kinerja yang tinggi. Kinerja seorang kepala Sekolah yang berkualitas dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator* dan *motivator*.

Self controlling guru adalah merupakan suatu sikap penjagaan diri dalam berperilaku atau bertindak. Tugas pokok guru dikatakan sebagai pendidik dan pengajar, sebagai pendidik berfungsi membina dan mengembangkan afeksi peserta didik, yang berkenaan dengan sikap dan perilaku, dan sebagai pengajar

berfungsi memberikan segala informasi pada peserta didik, yang berkenaan dengan pembinaan dan pengembangan pengetahuan atau mengasah intelektual, dan berarti tugas pokok guru lebih dari satu fungsi.

Senada dengan itu Sudarwan Danim (2002,15) menyatakan bahwa di lembaga pendidikan formal guru menjalankan tugas pokok yang bersifat multi peran, yaitu sebagai pendidik, pengajar dan pelatih.

Keberhasilan peserta didik dalam mengikuti seluruh pelajaran di kelas merupakan suatu kebanggaan bagi setiap guru, apalagi keberhasilan itu diikuti dengan terbentuknya dan terbinanya perilaku yang baik dari diri setiap peserta didik, merupakan suatu kebahagiaan yang tak ternilai.

Untuk mencapai keberhasilan itu tidaklah mudah, diperlukan kerja keras dari orang – orang yang berada dalam pendidikan itu, dan guru adalah orang yang senantiasa berhubungan dengan para peserta didik setiap harinya di dalam kelas. Guru harus mengetahui dan kenal peserta didik yang ada di dalam kelas, baik secara klasikal maupun perorangan, baik yang pandai maupun yang lemah kecerdasannya. Peserta didik yang memiliki penyakit tertentu ataupun yang tidak memiliki penyakit, ekonomi keluarga yang mapan, maupun ekonomi yang kurang mapan, dan dengan kenalnya guru kepada peserta didik secara perorangan dengan segala kepribadian dan kehidupannya, memudahkan pekerjaan guru dalam memberikan pembelajaran. Namun keberhasilan pembelajaran, bukan hanya mengetahui kehidupan peserta didik secara perorangan atau secara klasikal, masih ada unsur lain yang tidak bisa diabaikan, yakni *self controlling* guru.

Self controlling guru merupakan satu unsur penting dalam bekerja dan bertugas, yang berkenaan dengan keberhasilannya mendidik peserta didiknya di

dalam kelas. Guru yang sukses adalah guru yang memiliki sikap yang baik, memiliki emosi yang stabil, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya, jelasnya memiliki kepribadian yang baik. Gordon (1937) dalam Metia (2009,15) mengemukakan bahwa kepribadian sebagai organisasi dinamis sistem psikofisik dalam diri individu yang menentukan karekteristik adalah hal – hal yang dapat menentukan sikap seseorang untuk penyesuaiannya yang unik terhadap lingkungannya, dan lanjutnya lagi bahwa kepribadian dapat menentukan karakteristik perilaku dan fikirannya individu yang khas.

Self controlling guru yang kurang baik dan tidak menyenangkan tentu berakibat pada pekerjaannya, yakni ketidak harmonisannya dalam berinteraksi dengan kepala Sekolah, sesama rekan kerja (guru) maupun dengan peserta didik, ketika memberikan pembelajaran di dalam kelas. Untuk itu diperlukan *self controlling* bagi guru karena *self controlling* adalah satu bentuk penjagaan diri yang mampu melindungi diri dari tindakan salah dan tidak terpuji. *Self controlling* yang baik perlu dimiliki guru, karena mampu menjaga berbagai perilaku dan sikap yang salah, merupakan kendali dalam bersikap. Sikap yang baik perlu terus menerus dipelihara, sehingga dapat terhindar dari berbagai kesalahan.

Jurnal – jurnal menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan, *self controlling* dan kepuasan kerja yaitu :

1. Sudarwati Retnoningsih (2007) “Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”. Hasil menunjukkan peran kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Thomas Stefanus Kaihatu (2005) “ Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi dan Perilaku Ekstra Peran Studi Pada

- Guru-guru SMU Di Kota Semarang”. Hasil menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.”
3. Natsir, Syahir (2004) “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan Perbankan Di Sulawesi Tengah”. Hasil menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap perilaku kerja.
 4. Utomo, K.W. (2002) “Kecendrungan Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional dan Hubungannya dengan *Organizational, Citizens hip Behavior, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja.*” Hasil menunjukkan kepemimpinan transaksional dan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
 5. Muhammad Fauzan Baihaqi (2010) “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervering.*” Hasil menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
 6. Heru Purnomo dan Muhammad Cholil (2010) “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja pada Karyawan Administratif di Universitas 11 Maret.” Hasil menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
 7. Maulidar, Said Musnadi, Muklis Yunus (2012) “ Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh”. Hasil menunjukkan pengaruh kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
 8. Anugrahini Irawati dan Bambang Sudarsono (2010) “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Produktifitas Kerja, dan Kinerja Organisasi.” Hasil menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.

B. Identifikasi Masalah

Memperhatikan beberapa hal yang telah dikemukakan dalam latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi beberapa hal yang menjadi masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja, antara lain adalah: Bagaimana tingkat kepuasan kerja guru SMA Swasta Medan Kota? Mengapa terjadi ketidakpuasan kerja guru SMA Swasta Medan Kota? Hal-hal apa yang menjadikan ketidakpuasan kerja guru SMA Swasta Medan Kota? Apakah kualitas yang dimiliki kepala Sekolah, dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMA Swasta

Medan Kota? Bagaimanakah *self controlling* guru SMA Swasta Medan Kota? Apakah *self controlling* guru Sekolah SMA Swasta Medan Kota, dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, dapat dilihat berbagai masalah yang berpengaruh terhadap pencapaian kepuasan kerja di SMA Swasta Medan Kota, pada tulisan ini penulis membatasi pada aspek kualitas kepemimpinan kepala Sekolah dan *self controlling* guru SMA Swasta Medan Kota dengan kepuasan kerja, kualitas kepemimpinan yang akan diteliti dibatasi pada menurut persepsi guru.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah diungkapkan pada latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan kualitas kepemimpinan kepala Sekolah dengan kepuasan kerja guru SMA Swasta Medan Kota?
2. Apakah terdapat hubungan *self controlling* guru SMA Swasta Medan Kota dengan kepuasan kerja?
3. Apakah terdapat hubungan kualitas kepemimpinan kepala Sekolah dan *self controlling* guru SMA Swasta Medan Kota dengan kepuasan kerja?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan:

1. Hubungan kualitas kepemimpinan kepala Sekolah dengan kepuasan kerja guru SMA Swasta Medan Kota.
2. Hubungan *self controlling* guru SMA Swasta Medan Kota dengan kepuasan kerja.
3. Hubungan kualitas kepemimpinan kepala Sekolah, *self controlling* guru SMA Swasta Medan Kota dengan kepuasan kerja.

F. Manfaat Penelitian

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sumbangan pemikiran serta bahan acuan bagi kepala Sekolah dan para guru, khususnya para guru SMA Swasta Medan Kota, di samping itu hasil penelitian ini dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Administrasi Pendidikan, tentang kualitas kepemimpinan kepala Sekolah dan *self controlling* guru SMA Swasta Medan Kota dengan kepuasan kerja. Dengan mengetahui persentase hubungan antara variabel dalam penelitian ini, diharapkan hasil penelitian ini menjadi bahan masukan bagi : (a) Kepala Sekolah untuk memiliki kualitas kepemimpinan yang baik (b) Para guru, untuk memiliki *self controlling* yang baik guna mengembangkan potensi-potensi peserta didik serta membentuk kepribadiannya.

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi untuk meneliti variabel yang sejenis dengan penelitian ini.