

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan faktor penting dalam proses kemajuan suatu bangsa. Hal ini bersentuhan dengan Undang - undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyebutkan, bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Oleh karena itu pendidikan diharapkan mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sehingga dapat mengembangkan segala potensi yang dimiliki oleh satu bangsa. Pendidikan bertugas mengembangkan kesadaran dan tanggung jawab setiap warga negara agar menjadi sumber daya manusia yang siap bersaing di dalam kehidupan bermasyarakat dan kehidupan global. Pengembangan proses dan kualitas pendidikan diyakini berkaitan dengan kinerja guru, dimana guru mempunyai fungsi dan peran yang sangat strategis dalam pembangunan bidang pendidikan.

Guru merupakan salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi dan mutu pendidikan, karena guru langsung bersinggungan dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan lulusan yang diharapkan. Guru juga merupakan satu komponen penting dalam Proses Belajar Mengajar (PBM), yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia sebagai generasi bangsa yang potensial dibidang pembangunan. Guru adalah pemimpin dan manajer yang memiliki kemampuan khusus untuk melayani masyarakat

dalam bidang pendidikan dan pengajaran. Hal ini didukung dengan pendapat Uno (2008:15) yang menyatakan bahwa guru merupakan suatu profesi, dimana suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang pendidikan. Makanya dituntutlah seorang guru yang profesional.

Pada Undang - undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1 dikatakan bahwa guru adalah pendidik yang profesional dengan tugas utamanya : mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam hal ini sangatlah jelas bentuk tuntutan profesional seorang guru yang akan meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Oleh sebab itu Undang - undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 4 juga menegaskan bahwa guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Untuk dapat melaksanakan fungsinya dengan baik, guru wajib untuk memiliki syarat tertentu, salah satu diantaranya adalah kompetensi guru.

Berbicara mengenai kompetensi guru, tidak terlepas dari peraturan yang menaunginya. Hal itu diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Permendiknas tersebut menegaskan bahwa setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.

Salah satu program Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) yang baru- baru ini dilaksanakan adalah uji kompetensi guru (UKG), yang bertujuan untuk melakukan pemetaan dalam rangka memperoleh baseline tentang kompetensi guru. Uji kompetensi guru (UKG) adalah sebuah kegiatan ujian untuk mengukur kompetensi dasar tentang bidang studi (subject matter) dan pedagogik dalam domain content guru. Kompetensi dasar bidang studi yang diujikan sesuai dengan bidang studi sertifikasi (bagi guru yang sudah bersertifikat pendidik) dan sesuai dengan kualifikasi akademik guru (bagi guru yang belum bersertifikat pendidik). Kompetensi pedagogik yang diujikan adalah integrasi konsep pedagogik kedalam proses pembelajaran bidang studi tersebut dalam kelas. Namun hasil UKG yang dijadikan potret kompetensi guru di Indonesia belum mencapai target nilai rata - rata pemerintah. Nilai rata-rata UKG nasional yang diperoleh adalah 53,02, sedangkan pemerintah menargetkan rata-rata nilai di angka 55. Sumatera Utara, memperoleh nilai rata- rata hasil UKG adalah 48,96. <http://info-menarik.net/hasil-ukg-kemendikbud-tahun-2015/>.

Kepuasan kerja guru perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pihak-pihak terkait karena faktor ini sangat erat hubungannya dengan pencapaian tujuan dan kelancaran aktivitas pembelajaran. Guru yang merasa puas dalam bekerja akan bekerja dengan baik, karena kepuasan kerja itu memungkinkan timbulnya kegairahan, ketekunan, kerajinan, inisiatif dan kreativitas kerja. Pemerintah memang sudah mengupayakan cara untuk meningkatkan kepuasan kerja guru seperti, melengkapi dan menyiapkan berbagai sarana dan prasarana yang diperlukan guru dalam mengajar, memberikan guru kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, pelatihan, penataran, mempermudah usulan kenaikan

pangkat, peningkatan kesejahteraan (gaji). Terkait mengenai kesejahteraan (gaji), guru- guru PNS di Toba Samosir pernah melakukan demonstrasi kepada Dinas Pendidikan Toba Samosir karena pemerintah belum membayarkan tunjangan fungsional atau tunjangan berdiri guru PNS terhitung sejak tahun 2007 sampai tahun 2008. Terkait dengan masalah tersebut ,ternyata Dinas Pendidikan Toba Samosir juga belum membayarkan rappel kenaikan gaji bagi guru- guru PNS yang diperbantukan (DPK) di sekolah swasta, terhitung mulai bulan Januari sampai dengan April 2009. <http://halakhita.blogdetik.com/2009/05/12/seputar-tunjangan-fungsional-pns-guru-toba-samosir-belum-di-cairkan-guru-akan-demonst>.

Hal lain ditemukan di SMP Negeri kota Cilegon, penelitian dilakukan Rozalinda, Entang dan Setyamidjaja dimana berdasarkan observasi yang dilakukan pada januari 2014 ditemukan beberapa data yang mengidentifikasi rendahnya kepuasan kerja guru yaitu: sekitar 42,82% guru- guru merasa tidak puas dengan kebijakan yang dilakukan oleh kepala sekolah, banyak guru yang terhambat dalam kenaikan pangkat dari golongan IV a ke golongan IV b yaitu sekitar 25, 12%, rendahnya penghargaan yang diberikan terhadap guru- guru yang berprestasi baik dari pihak sekolah maupun dinas pendidikan yaitu sebesar 32,06 %. Terkait dengan hal diatas, Mangkunegara (2014:117) mengungkapkan aspek- aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu aspek- aspek perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan, sedangkan aspek- aspek yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Aspek- aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja

antara lain : faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar guru, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan). Mangkunegara (2004:120) mengemukakan tentang adanya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Usaha-usaha yang sudah dilakukan oleh pemerintah belum memperlihatkan hasil yang memuaskan. Pra survey yang telah dilakukan peneliti terhadap guru - guru di salah satu SMA Negeri di Kabupaten Toba Samosir mengarah kepada beberapa indikasi yang menunjukkan masih rendahnya kepuasan kerja guru. Gejala yang terlihat pada rendahnya kegairahan dalam melaksanakan tugas, tingkat kerajinan yang rendah ditandai dengan adanya guru yang belum melaksanakan persiapan mengajar, datang terlambat, memulai jam pelajaran tidak tepat waktu , mengakhiri jam pelajaran lebih awal terutama pada jam pelajaran terakhir, rendahnya inisiatif dan kreativitas kerja, lemahnya jalinan kerjasama antar sesama teman kantor, serta adanya ketidakpuasan kebijakan organisasi yang direspon guru dengan ketidak patuhan terhadap pelaksanaan kebijakan yang diberlakukan. Gejala- gejala yang mencerminkan rendahnya kepuasan kerja guru ini akan berdampak negatif jika dibiarkan, karena akan dapat

menurunkan produktifitas kerja yang pada akhirnya akan menurunkan mutu pendidikan.

Sekolah sebagai suatu institusi atau lembaga pendidikan merupakan sarana melaksanakan pelayanan belajar dan proses pendidikan. Sekolah bukan hanya dijadikan sebagai tempat berkumpul antara guru dan peserta didik, melainkan suatu sistem yang sangat kompleks dan dinamis. Secara lebih mendalam perlu dipahami apa itu sekolah. Beberapa pengertian ahli dikemukakan antara lain Nawawi (1982) sekolah tidak boleh diartikan hanya sebuah ruangan atau gedung saja, tempat anak berkumpul dan mempelajari sejumlah materi pengetahuan. Tetapi sekolah sebagai institusi yang perannya jauh lebih luas dari pada itu. Kemudian sekolah sebagai lembaga pendidikan terkait akan norma dan budaya yang mendukungnya sebagai suatu sistem nilai. Postman dan Weingartner (1973) mengemukakan bahwa *“School as institution is the specific set of essential function is serves in our society”*. Sekolah didefinisikan sebagai institusi yang spesifik dari seperangkat fungsi- fungsi yang mendasar dalam melayani masyarakat. Reimer (1987:25), mengemukakan sekolah adalah lembaga yang menghendaki kehadiran penuh kelompok - kelompok umur tertentu dalam ruang-ruang kelas yang dipimpin guru untuk mempelajari kurikulum- kurikulum yang bertingkat. Sekolah sebagai institusi (lembaga) pendidikan, dalam kegiatannya sekolah adalah tempat yang bukan hanya tempat berkumpul guru dan murid, melainkan berada dalam satu tatanan sistem yang rumit dan saling berkaitan. Sekolah dipandang sebagai suatu organisasi yang membutuhkan pengelolaan oleh orang - orang yang profesional. Lebih dari itu, kegiatan inti organisasi sekolah adalah mengelola sumber daya manusia (SDM) yang diharapkan menghasilkan

lulusan yang berkualitas sesuai dengan tuntutan kebutuhan masyarakat, lulusan sekolah diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan kepada pembangunan bangsa.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap guru terhadap pekerjaannya sendiri. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai keinginannya, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan para pekerja melakukan pekerjaan mereka, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang serius memperhatikan hal kepuasan kerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006:103). Individu yang dimaksud adalah guru. Guru dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya.

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, apabila guru merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi atau sekolah tercapai secara

maksimal. Agar guru bekerja maksimal, maka kepuasan kerja harus terus menerus diperhatikan. Siagian (2006:297-299) mengungkapkan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah (1) kemangkiran; (2) keinginan pindah; (3) usia; (4) tingkat jabatan; (5) besar kecilnya organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain (Robbins, 2006:72). Budaya organisasi dengan kepuasan kerja memiliki keterkaitan, dimana budaya (culture) dikatakan memberikan pedoman bagi seseorang bagaimana ia mempersiapkan karakteristik budaya suatu organisasi, nilai yang dibutuhkan dalam bekerja, berinteraksi dalam kelompoknya, dengan sistem administrasi, serta berinteraksi dengan atasannya. Kepuasan kerja guru berkaitan dengan budaya organisasi, karena budaya organisasi adalah kondisi kerja dimana terdapat suasana yang menyenangkan bagi orang yang bekerja dalam organisasi tersebut. Dalam melaksanakan tugasnya guru akan selalu berinteraksi dengan lingkungannya sehingga jika budaya organisasi di sekolah tersebut kondusif dan menyenangkan maka dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Namun kenyataannya budaya organisasi yang dilaksanakan di berbagai sekolah kurang mendukung terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini dapat dilihat dari kebijakan kepala sekolah menempatkan guru dengan jabatannya namun tidak sesuai dengan bidang keahliannya sehingga menyebabkan hubungan komunikasi tidak berjalan dengan baik. Kepala Sekolah kurang memperhatikan dan memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi, penempatan jabatan berdasarkan keahlian masih kurang diperhatikan dan penyediaan sarana dan

prasarana juga masih kurang diperhatikan. Kondisi ini sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru.

Motivasi berprestasi pada guru juga masih rendah, hal ini bisa dilihat dari kurang lengkapnya perangkat pembelajaran yang dimiliki oleh beberapa guru. Sebagian guru juga sudah memiliki perangkat pembelajaran tersebut namun masih belum lengkap. Belum ada upaya untuk mengembangkan sendiri perangkat pembelajarannya, karena perangkat pembelajaran yang dimiliki oleh guru hanya sekedar melengkapi tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh Kepala Sekolah. Hasil penelitian Kirk L. Rogga dalam Soedjono (2005:54) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Budaya organisasi yang dibentuk oleh nilai- nilai inovasi, perhatian terhadap tim, hasil individu, agresivitas dan stabilitas dapat menimbulkan kepuasan kerja. Secara khusus dijelaskan bahwa motivasi berprestasi mempengaruhi kepuasan kerja (Greenberg, 1999:173-174).

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa banyak hal yang disinyalir sebagai penyebab munculnya ketidakpuasan kerja. Situasi kerja yang dihadapi saat ini tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan (timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja) atau dipengaruhi oleh budaya organisasi, komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi. Dari beberapa uraian teori diatas, maka ditemukan berbagai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, baik secara empiri maupun konseptual yaitu budaya organisasi, komunikasi interpersonal, motivasi berprestasi. Oleh karena itu direncanakan suatu penelitian yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi

Interpersonal, Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri di Kabupaten Toba Samosir”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat identifikasi beberapa masalah, yaitu : (1) bagaimana budaya organisasi mempengaruhi motivasi berprestasi guru; (2) bagaimana komunikasi interpersonal mempengaruhi motivasi berprestasi guru; (3) bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja guru; (4) bagaimana komunikasi interpersonal mempengaruhi kepuasan kerja guru; (5) bagaimana motivasi berprestasi mempengaruhi kepuasan kerja guru; (6) bagaimana pemahaman guru tentang budaya organisasi; (7) bagaimana pemahaman guru tentang komunikasi interpersonal; (8) apakah guru memiliki motivasi berprestasi yang baik dalam melaksanakan tugasnya; (9) bagaimana kepuasan kerja guru; (10) faktor- faktor apa sajakah yang mempengaruhi kepuasan kerja guru.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, selanjutnya dalam penelitian ini dapat dikemukakan batasan masalah. Adapun batasan masalah yaitu pengaruh budaya organisasi, komunikasi interpersonal, motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri di Kabupaten Toba Samosir.

Selanjutnya ditentukan budaya organisasi adalah variabel pertama (X_1), komunikasi interpersonal adalah sebagai variabel kedua (X_2), motivasi berprestasi sebagai variabel ketiga (X_3) dan kepuasan kerja guru adalah sebagai variabel keempat (X_4).

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah dan identifikasinya, dan pembatasan masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru di SMA Negeri di Kabupaten Toba Samosir ?
- b. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru di SMA Negeri di Kabupaten Toba Samosir ?
- c. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri di Kabupaten Toba Samosir ?
- d. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri di Kabupaten Toba Samosir?
- e. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri di Kabupaten Toba Samosir ?

E. Tujuan penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dibahas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai :

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi guru di SMA Negeri di Kabupaten Toba Samosir.
- b. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi berprestasi guru di SMA Negeri di Kabupaten Toba Samosir.
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri di Kabupaten Toba Samosir.

- d. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri di Kabupaten Toba Samosir.
- e. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri di Kabupaten Toba Samosir.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

a. Manfaat Praktis

1. Bagi Kepala Dinas Pendidikan
 - a. Dari hasil penelitian berkenaan dengan pengembangan satu model kausal budaya organisasi, komunikasi interpersonal, motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru di SMA diharapkan dapat digunakan sebagai suatu kerangka acuan bagi Kepala Dinas Pendidikan Toba Samosir dalam meningkatkan kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Atas secara berkelanjutan.
 - b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi Dinas Pendidikan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru.
2. Bagi Kepala Sekolah
 - a. Sebagai sumber informasi dalam menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja guru di sekolah.
 - b. Sebagai sumber informasi dalam mengembangkan budaya organisasi, komunikasi interpersonal, motivasi berprestasi dalam meningkatkan kepuasan kerja guru dalam bekerja di sekolah.

- c. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk digunakan sebagai bahan rujukan atau bandingan untuk penelitian lanjutan.

3. Bagi Guru

- a. Dapat lebih memahami dan meningkatkan kepuasan kerjanya dalam bekerja di sekolah.
- b. Dapat lebih memahami dan meningkatkan aktualisasi dirinya dalam bekerja di sekolah.

b. Manfaat Teoritik

- a. Diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan teori manajemen yakni berupa satu model kausal yang melibatkan variabel budaya organisasi, komunikasi interpersonal, motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung.
- b. Dengan diperolehnya temuan penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperkaya ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen serta menambah kajian konseptual berkenaan dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Mengengah Atas yang berguna untuk mengembangkan profesi guru.
- c. Khususnya hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan dan memberikan kontribusi ilmiah melalui publikasi hasil di jurnal pendidikan manajemen nasional dan internasional tentang model teoritis kepuasan kerja guru yang merupakan salah satu bagian penting perilaku organisasi profesi guru SMA Negeri di Kabupaten Toba Samosir.