

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fenomena yang terjadi dalam lingkungan pendidikan Kota Pematangsiantar, beberapa sekolah dilanda oleh konflik antara guru dengan kepala sekolah. Sumber dari Metro Siantar 2 Oktober 2010 guru SMP Negeri 5 Pematangsiantar konflik dengan kepala sekolah tentang pembagian upah penghasilan penjualan kaos olahraga. Metro Siantar Tanggal 20 Pebruari 2012 SMP Negeri 13 Pematangsiantar, masyarakat tidak setuju adanya pengutipan Rp.166.000 kepada siswa. Melalui wawancara dengan salah satu guru SMP Negeri 9 Pematangsiantar, guru bersama dengan siswa mengusir kepala sekolah karena kepala sekolah memiliki karakter yang tidak baik.

Berikut ada 6 jurnal yang berhubungan dengan kepuasan kerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

1. Astrauskaite (2011) tentang studi kepuasan kerja terhadap guru-guru sekolah menegah menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru dipengaruhi tiga hal: promosi; supervise; dan lingkungan kerja guru.
2. Chairman (2010) tentang studi memberikan motivasi kepada guru dalam meningkatkan kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh; kenaikan gaji, tunjangan, bonus, upah tugas tambahan dan pembagian hasil usaha sekolah.
3. Rajaeepour (2011) studi tentang gaya managemen seorang wanita dengan kepuasan kerja guru tidak ada perbedaan yang signifikan antara tingkat jenis

guru, tetapi faktor bekerja sekolah negeri dan swasta memiliki perbedaan tingkat kepuasan kerja guru.

4. Oloolube (2011) studi tentang kepuasan kerja dan motivasi, bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, harga diri, aktualisasi diri.
5. Allen (2003) Tentang studi kecerdasan emosional, bahwa ada pengaruh yang positif antara karakteristik kepribadian kepala sekolah yang memiliki ketertutupan dan keterbukaan dengan kinerja guru.
6. Birknerova. (2011) sosial dan kemampuan emosional dilingkungan sekolah dipengaruhi oleh; empati, penerimaan pendapat orang lain dan bekerjasama dengan orang lain.

Kesimpulan dari enam jurnal adalah dikalangan guru telah terjadi ketidakpuasan dalam bekerja dan kepuasan kerja guru dapat didukung dari promosi, supervisi, cara kerja guru, sikap pimpinan dalam memberikan motivasi kepada guru. Seperti kenaikan gaji, tunjangan, bonus, upah tugas tambahan dan pembagian hasil usaha sekolah. Kepuasan kerja guru dapat dilihat dari hubungan yang positif antara karakteristik kepribadian kepala sekolah yang tertutup dan terbuka atau introversi dengan kinerja guru. Kepuasan kerja guru dapat dirasakan melalui sosial dan intelegensi dilingkungan sekolah seperti kemampuan sosial dalam hal empati, penerimaan pendapat orang lain dan bekerjasama dengan orang lain. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru tidak ada faktor perbedaan antara gaya manajemen seorang wanita dengan gaya manajemen seorang laki-laki, tetapi faktor bekerja disekolah negeri dan swasta memiliki perbedaan tingkat kepuasan kerja guru.

Terjadinya konflik di beberapa sekolah SMP Negeri Kota Pematangsiantar seperti seperti hasil survey diakibatkan karena ketidak puasan oleh guru terhadap kepala sekolah. Ketidak puasan guru tersebut diakibatkan oleh, sikap kepribadian kepala sekolah yang kurang menghargai guru saat melaksanakan tugas tambahan seperti pembinaan senam pagi, pembinaan petugas upacara bendera, pemberian upah pembinaan ekstrakurikuler yang tidak sepadan dengan lelah pembina, pembagian hasil usaha sekolah seperti usaha kantin sekolah, usaha pengadaan kaos olahraga siswa. Sikap kepribadian kepala sekolah yang mengabaikan kepuasan kerja guru, mengkritik pekerjaan guru, mengakibatkan guru tidak melaksanakan pekerjaannya dengan sepenuh hati. Sehingga komunikasi kepala sekolah dengan guru menjadi kaku, dan mengakibatkan komplik.

Lebih lanjut Wahjosumidjo (1995:124), menambahkan kepuasan kerja guru banyak dipengaruhi beberapa faktor antara lain adalah faktor dari kepala Sekolah dan motivasi kerja guru. Keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan seorang kepala sekolah.

Menurut Wahjosumidjo (2002:122), agar kepemimpinan Kepala Sekolah berhasil memberdayakan segala sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi, diperlukan seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan profesional yaitu: kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, pelatihan dan pengetahuan profesional, serta kompetensi administrasi dan pengawasan.

Dalam aktivitas kegiatan sehari-hari, guru sebagai individu dapat merasakan adanya kepuasan dalam bekerja. Menurut As'ad (1999), bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerjaan yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan dan ketidakpuasan guru

bekerja dapat berdampak baik pada diri individu guru yang bersangkutan, maupun kepada organisasi dimana guru melakukan aktivitas. Kepuasan kerja bagi guru sebagai pendidik diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, kualitas kerjanya. Pada guru yang puas terhadap pekerjaannya kemungkinan akan membuat berdampak positif terhadap perkembangan organisasi sekolah. Demikian sebaliknya, jika kepuasan kerja guru rendah maka akan berdampak negatif terhadap perkembangan organisasi sekolah. Guru yang membolos, mengajar tidak terencana, malas, mogok kerja, sering mengeluh merupakan tanda adanya kepuasan guru rendah. Guru menjadi balas dendam atas ketidaknyamanan yang diberikan sekolah/kantor dengan keinginan/harapannya. Ekawarna (1995) menyatakan bahwa, guru sebagai individu yang bekerja didalam suatu organisasi pendidikan akan melakukan tugas pekerjaan ataupun memberikan kontribusi kepada organisasi yang bersangkutan, dengan harapan akan mendapat timbal balik berupa imbalan (*rewards*) ataupun intensif dari organisasi tersebut. Guru dalam melakukan aktivitas kegiatan proses belajar mengajar, yaitu berupa mempersiapkan materi pengajaran, mengajar di kelas, ataupun melakukan evaluasi dari hasil belajar siswa, dengan harapan akan mendapatkan imbalan dari pihak sekolah yang menyelenggarakan kegiatan pendidikan. Guru dalam hal ini akan merasa puas apa bila kinerja yang telah di lakukannya terbalas dengan imbalan yang sesuai.

Kepuasan guru dapat dirasakan ketika seorang kepala sekolah memiliki hubungan yang efektif dengan pendidik, peserta didik, tenaga pendidik, dan masyarakat.

Kepribadian kepala sekolah juga menentukan jati diri sebagai kepala sekolah yang profesional, tingkah laku kepala sekolah yang tidak mencerminkan seorang pemimpin akan mengakibatkan proses efektifitas pembelajaran tidak berjalan dengan baik. Muchith (2007:87) menjelaskan bahwa kompetensi kepribadian sebagai perangkat kemampuan dan karakteristik personal yang mencerminkan realitas sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

Kumar (2007) menyatakan ada beberapa resiko yang diperoleh dari ketidakpuasan bekerja, yaitu:

1. Ketidakhadiran (*absenteeism*)

Ada hubungan antara kepuasan kerja dan frekuensi dari ketidakhadiran dari seorang pekerja. Tingkat ketidakhadiran seorang pekerja biasanya berhubungan terbalik dengan kepuasan kerja. Ketidakpuasan dalam bekerja akan menghasilkan ketidak inginan untuk bekerja dan hal ini memaksa pekerja untuk menjauh dari pekerjaannya.

2. Pemberhentian kerja (*turn over*)

Penelitian menemukan bahwa pekerja yang puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dengan pekerjaannya dan pekerja yang tidak puasn dengan pekerjaannya akan berhenti dari pekerjaan tersebut. Ini menjadi alasan yang kuat bagi seorang pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya untuk pergi dan mencari kepuasan dari tempat lain.

3. Pemberitaan negatif (*negative publicity*)

Konsekuensi lainnya dari ketidakpuasan kerja adalah pemberitaan yang negatif tentang organisasi tersebut. Pekerja memberitahukan hal-hal yang membuatnya tidak puas dan akhirnya membuat nama baik organisasi tersebut menjadi tercemar. Publikasi yang negatif dapat menimbulkan kesulitan dalam perekrutan karyawan baru.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, bahwa kepala sekolah harus memiliki standar kompetensi “(1) kompetensi kepribadian, (2) kompetensi manajerial, (3) kompetensi kewirausahaan, (4) kompetensi supervisi dan (5) kompetensi sosial.”

Beberapa fenomena tentang ketidakpuasan kerja guru yang diduga dari kepala sekolah maka penulis merasa perlu untuk dilakukan penelitian mengenai Kompetensi Kepala Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Kota Pematangsiantar.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang dianggap berhubungan dengan kepuasan kerja guru: Apakah guru tidak puas dengan pemberian upah hasil usaha sekolah? Apakah guru tidak puas terhadap sikap kepala sekolah? Apakah guru merasa tidak puas dengan penampilan kepala sekolah? Apakah guru merasa bosan terhadap ceramah kepala sekolah? Apakah guru tidak merasa puas dengan karakter kepala sekolah? Apakah guru merasa tidak puas dengan sosial kepala sekolah? Apakah guru merasa tidak

puas dengan komunikasi kepala sekolah? Apakah guru merasa tidak puas dengan perhatian kepala sekolah? Apakah kepala sekolah mengambil keputusan tanpa musyawarah? Apakah kepala sekolah tidak memberikan upah tugas tambahan? Apakah kepala sekolah memberikan upah kerja tambahan tidak setimpal dengan kelelahan guru? Apakah sikap kepribadian kepala sekolah tidak sesuai dengan perbuatan dan perkataannya? Apakah kepala sekolah mengambil keuntungan sendiri tanpa memperhatikan guru? Apakah guru tidak merasakan sosial kepala sekolah? Apakah kepala sekolah mengabaikan usulan guru? Apakah Kepala sekolah arogan?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dipaparkan di atas, maka yang akan diteliti kompetensi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru, dan dibatasi hanya kompetensi kepribadian kepala sekolah dan kompetensi sosial kepala sekolah sebagai variabel bebas dan masalah utama kepuasan kerja guru sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilakukan pada guru SMP Negeri di Kota Pematangsiantar. Pembatasan masalah ini dilakukan bukan berarti mengabaikan hubungan dengan variabel lain, tetapi karena pertimbangan waktu dan kemampuan peneliti yang tidak memungkinkan untuk meneliti keseluruhan variabel penelitian tersebut.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah maka masalah penelitian ini di rumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Kota Pematangsiantar?
2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara Kompetensi Sosial Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Kota Pematangsiantar?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Kota Pematangsiantar?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan antara Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Kota Pematangsiantar.
2. Hubungan antara Kompetensi Sosial Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Kota Pematangsiantar.
3. Hubungan secara bersama-sama antara Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Kota Pematangsiantar.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan:

1. Secara Teoritis

- a. Dapat memberikan informasi tentang kepuasan kerja guru melalui kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial kepala sekolah SMP Negeri di Kota Pematangsiantar.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Kepala Dinas Pendidikan Kota Pematangsiantar, hasil penelitian ini dapat memperluas wawasan keilmuan bagi para pejabat pembuat kebijakan dalam menyusun program pendidikan pada masa mendatang.
- b. Bagi kepala sekolah SMP Negeri di Kota Pematangsiantar, secara praktis dapat digunakan sebagai evaluasi program serta dapat merancang dan menimbulkan kepuasan kerja guru, melalui kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial dimasa mendatang.
- c. Bagi guru, sebagai bahan masukan dan evaluasi diri dalam melaksanakan tugasnya, agar terdorong untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam rangka mencerdaskan peserta didik.
- d. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lanjutan yang relevan dikemudian hari.