

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada arah kebijakan kerja guru dalam Permenpan RB No 16 tahun 2009 yang mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikasi pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Oleh karena itu, pekerjaan guru tidak lagi dipandang sebagai sebuah pekerjaan yang asal-asalan, tetapi merupakan sebuah pekerjaan profesional yang memiliki kaidah-kaidah profesi yang standar.

Dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban:

1. menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis
2. mempunyai komitmen secara professional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan
3. memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

UU ini memberikan kepercayaan penuh kepada pendidik/guru agar dapat menciptakan pendidikan yang mempunyai makna, menyenangkan, kreatif dan dinamis bagi peserta didik. Dalam pelaksanaan operasional mendidik, seorang guru melakukan rangkaian proses mengajar, memberikan dorongan, memuji, menghukum, memberi contoh, dan membiasakan. Batasan ini memberi arti bahwa tugas guru bukan hanya sekedar mengajar sebagaimana pendapat kebanyakan orang, tetapi pendidik juga bertugas sebagai motivator dan fasilitator dalam proses belajar mengajar, sehingga seluruh potensi peserta didik dapat teraktualisasi secara baik dan dinamis. Namun menurut Depdiknas (2007, hlm. 1) bahwa

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, Namun

demikian, berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang berarti. Sebagian sekolah, terutama di kota-kota, menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang cukup menggembirakan, namun sebagian lainnya masih memprihatinkan .

Kepala sekolah adalah guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah yang diselenggarakan proses belajar-mengajar atau tempat terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Secara etimologi, kepala sekolah merupakan padanan dari *school principal* yang tugas kesehariannya menjalankan *principalship* atau kekepalasekolahan. Istilah kekepalasekolahan mengandung makna sebagai segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala sekolah. Penjelasan ini dipandang penting, karena terdapat beberapa istilah untuk menyebut jabatan kepala sekolah, seperti administrasi sekolah (*school administrator*), pimpinan sekolah (*school leader*), manajer sekolah (*school manager*), dan sebagainya.

Kepala sekolah adalah sosok yang sangat berperan dalam menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah. Kepala sekolah diharapkan menjadi pemimpin dan inovator di sekolah. Oleh sebab itu, kualitas kepemimpinan kepala sekolah adalah signifikan bagi keberhasilan sekolah. Sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi dan misi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan di sekolah, berpikir secara analitik dan konseptual dan harus senantiasa berusaha untuk menjadi guru penengah dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi oleh para tenaga kependidikan yang menjadi bawahannya, serta berusaha untuk mengambil keputusan yang memuaskan bagi semua.

Iklm organisasi adalah sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Iklm organisasi sekolah dapat dipandang sebagai

kepribadian organisasi, yaitu sifat dan ciri organisasi yang mempengaruhi perilaku organisasi. Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Iklim organisasi adalah kondisi lingkungan kerja, baik yang bersifat material/ fisik maupun non material/ non fisik yang dapat mempengaruhi perilaku/ kinerja karyawan di dalam suatu organisasi. Untuk menunjang hal tersebut maka dibutuhkan kerjasama yang baik antara kepala sekolah dan para guru dalam suatu organisasi di sekolah. Sekolah merupakan sebuah organisasi yang tidak bisa lepas dari budaya yang diciptakannya. Sekolah yang berprestasi merupakan dambaan setiap komponen masyarakat, dan menaruh perhatian besar terhadap kuantitas dan kualitas output sekolah yang dihasilkan.

Sekolah Dasar sebagai lembaga pendidikan bertugas menyelenggarakan proses pendidikan dan proses belajar mengajar dalam usaha untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan sekolah. Kepala sekolah diharapkan menjadi pemimpin dari inovator di sekolah. Oleh sebab itu, kualitas kepemimpinan kepala sekolah adalah signifikan bagi keberhasilan sekolah. Kepala sekolah perlu memiliki kemampuan untuk memberdayakan seluruh sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan sekolah. Khusus berkaitan dengan guru kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja guru, melalui pemberdayaan sumber daya manusia (guru).

Sikap guru terhadap pekerjaan dapat dilihat dalam bentuk persepsi dan kepuasannya terhadap pekerjaan maupun dalam bentuk motivasi kerja yang ditampilkan. Hal ini seperti dalam jurnal penelitian yang dilakukan oleh Yuyuk Liana, (2013) yang berjudul "*Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja guru*" bahwa Guru yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, sudah tentu akan menampilkan persepsi dan kepuasan yang

baik terhadap pekerjaannya dan memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang akan dicerminkan oleh seorang guru yang mampu bekerja secara profesional dan memiliki kompetensi profesional yang tinggi. Sikap positif maupun negatif dari seorang guru terhadap pekerjaannya ini tergantung dari guru bersangkutan dan kondisi lingkungan.

Hal tersebut sependapat dengan Handoko (2001, hlm. 93) bahwa “karyawan bekerja dengan produktif atau tidak bergantung pada motivasi, **kepuasan kerja**, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek-aspek ekonomis, teknis dan perilaku lainnya.” Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor kepuasan kerja pada diri guru dapat dikatakan faktor yang cukup menentukan kinerja guru tidak optimal.

Kepuasan kerja merupakan impian dan harapan setiap guru, akan tetapi banyak faktor yang menyebabkan puas atau tidak puasnya seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai pengajar dan pendidik. Faktor-faktor tersebut menurut Halawa (2002, hlm.12) adalah:

lingkungan kerja, disiplin kerja, gaji/honor, hubungan guru dengan guru, hubungan guru dengan kepala sekolah, hubungan guru dengan siswa, motivasi, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru, pengetahuan tentang komunikasi”.

Hal ini berarti selain faktor gaji, masih banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah. Menurut Robbins (2003 hlm.110)

Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya, selanjutnya dikatakan pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan para atasan, mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan organisasi, memenuhi standar kerja, hidup dengan suasana kerja yang seringkali kurang dari ideal, dan semacamnya.

Dari pernyataan diatas, kepuasan kerja tidak hanya dinilai dari upah/gaji. Namun ada faktor lain seperti faktor iklim organisasi dan pengaruh dari atasan. Dalam bidang pendidikan khususnya di sekolah, kepuasan guru dipengaruhi oleh iklim organisasi di sekolah dan juga kepala sekolah (atasan). Hal ini sependapat

dengan Hoppock (dalam Hoy dan Miskel, 2001, hlm. 303) bahwa kepuasan kerja adalah *'any combination of psychological, physiological and environmental circumstances that cause a person to say, "I am satisfied with my job"*. Selain itu, *" leadership, decision making, and communication processes also influence job satisfaction"* (Hoy dan Miskel, 2001 hlm. 305)

Dalam menciptakan kepuasan Kerja guru Sekolah Dasar tentunya mengalami kendala. Berdasarkan data dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purwoatmodjo (2013) yang berjudul *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah, Manajemen Berbasis Sekolah (MBS), dan iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru bahwa"* Kepala sekolah masih kurang melibatkan partisipasi guru saat merencanakan suatu program/kegiatan, kurang mampu mengoordinasikan sumber daya manusia dan sumber-sumber material sekolah, kurang harmonisnya hubungan guru dengan kepala sekolah, serta kurang mampu dalam hal memberikan petunjuk dan meluruskan apabila terdapat kesalahan yang ada disekolah. Hal ini berarti kinerja kepala sekolah sebagai manajer masih kurang optimal. Untuk itu, penulis memiliki anggapan bahwa kinerja manajerial kepala sekolah mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Selain itu, iklim organisasi yang meliputi lingkungan fisik dan lingkungan sosial menjadi salah satu faktor ketidak puasan guru terhadap pekerjaannya. Lingkungan fisik sekolah seperti ruang kelas, alat peraga, perpustakaan yang memadai membuat guru betah berada di sekolah, begitupun sebaliknya. Lingkungan sosial seperti hubungan guru dengan rekan guru lainnya, hubungan guru dengan komite, hubungan guru dan kepala sekolah apabila terjalin komunikasi dengan baik maka akan membuat guru merasa puas.

B. Identifikasi Masalah Penelitian

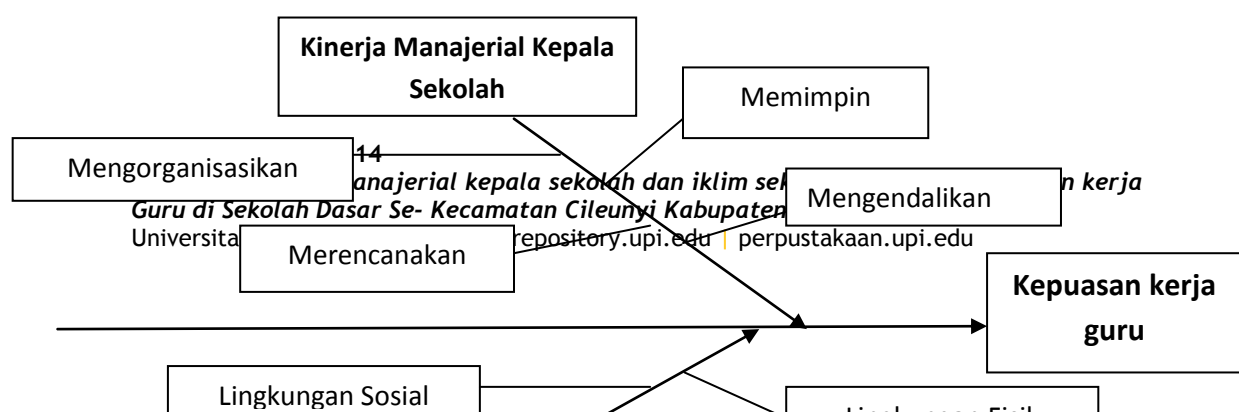
Menurut Halawa (2002, hlm.12), banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru, diantaranya adalah "lingkungan kerja, disiplin kerja, gaji/honor, hubungan guru dengan guru, hubungan guru dengan kepala sekolah,

hubungan guru dengan siswa, motivasi, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru, pengetahuan tentang komunikasi”. Sedangkan menurut Hoy dan Miskel (2001, hlm. 305) “kepemimpinan, pengambilan keputusan dan proses komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja”. Faktor-faktor kepuasan kerja menurut Hoppock (dalam Hoy dan Miskel, 2001, hlm. 303) adalah ‘*as any combination of psychological, physiological and environmental circumstances that cause a person to say, "I a satisfied with my job"*

Berdasarkan pada pemikiran seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dirasa perlu untuk mempelajari atau cermati kepuasan kerja guru yang dihubungkan dengan berbagai variabel lain yang terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi. Berbicara tentang kepuasan kerja guru, maka terdapat beberapa variabel yang dimungkinkan dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru, di mana beberapa variabel tersebut dapat dikenali sebagai suatu masalah.

Pertama, kepala sekolah sebagai seorang manajer dalam memimpin para bawahannya yakni guru dan karyawan di sekolah selayaknya melaksanakan fungsi-fungsi manajerial seperti merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan dengan baik di sekolah, agar para guru dan karyawan di sekolah memiliki arah dalam melaksanakan tugasnya. Apakah dengan kinerja manajerial kepala sekolah yang baik mampu memberikan pengaruh bagi kepuasan kerja guru?

Kedua, iklim sekolah merupakan karakteristik dari keseluruhan lingkungan sekolah yang meliputi: lingkungan fisik (ecology), lingkungan sosial (milieu), sistem sosial (social system) dan budaya (culture). Bahwa apakah dengan iklim organisasi yang baik akan memberikan pengaruh bagi kepuasan kerja guru? Agar lebih jelas lagi, berikut akan penulis ilustrasikan kepuasan kerja guru yang dihubungkan dengan berbagai variabel lain, yaitu kinerja manajerial kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah sebagai berikut:



Gambar 1.1 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

C. Rumusan Masalah Penelitian

Dari latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, penulis tertarik mengambil judul untuk penelitian “**Pengaruh Kinerja Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Dasar Se Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung**”. Adapun permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan kedalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja manajerial kepala sekolah di SD Se-Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana iklim sekolah di SD Se Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung?
3. Bagaimana kepuasan kerja guru di SD Se Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh kinerja manajerial kepala sekolah terhadap kepuasan guru di SD Se-Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung?
5. Seberapa besar pengaruh iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru Se-Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung?
6. Seberapa besar pengaruh kinerja manajerial kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kepuasan guru Se-Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung?

Ismi Amelia Sari, 2014

Pengaruh kinerja manajerial kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja Guru di Sekolah Dasar Se- Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Penelitian ini secara keseluruhan bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis mengenai pengaruh kinerja manajerial kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SD se kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung.

2. Tujuan Khusus

- a. Terdeskripsinya kinerja manajerial kepala sekolah di SD Se Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung
- b. Terdeskripsinya iklim sekolah di SD Se Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung
- c. Terdeskripsinya kepuasan kerja guru di SD Se Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung
- d. Teranalisisnya pengaruh kinerja manajerial kepala sekolah terhadap kepuasan guru di SD Se Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung
- e. Teranalisisnya pengaruh iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SD Se Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung
- f. Teranalisisnya pengaruh kinerja manajerial kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kepuasan guru di SD Se-Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung

E. Manfaat penelitian

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengungkapkan aspek-aspek yang penting yang berkaitan dengan kepuasan kerja guru yang secara langsung dipengaruhi oleh kinerja manajerial kepala sekolah dan iklim sekolah.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoretis. Secara teoretis hasil penelitian ini dimaksudkan untuk memperkaya keilmuan khususnya dalam bidang administrasi pendidikan sebagai landasan dalam upaya meningkatkan mutu sekolah. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dikembangkan sebagai bahan rujukan untuk melakukan

Ismi Amelia Sari, 2014

Pengaruh kinerja manajerial kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja Guru di Sekolah Dasar Se- Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

penelitian lebih lanjut.

1. Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan yang berarti bagi kepala sekolah untuk memiliki Kinerja manajerial yang baik, sehingga diharapkan akan mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap kepuasan kerja guru untuk lebih memahami peran dan fungsinya sebagai tenaga pendidik, di mana antara kewajiban dan tuntutan akan hak-haknya kiranya perlu harus dijaga keseimbangannya dalam rangka mencapai tingkat kepuasan yang diharapkan.

2. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi perbaikan kinerja guru dapat optimal di pandang dari sisi kepuasan agar senantiasa menciptakan iklim organisasi yang positif di sekolah.

3. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dan sumber inspirasi bagi peneliti lain yang akan memeperdalam permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh kinerja manajerial kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru.

F. Struktur Organisasi

Agar penelitian ini tersusun dengan sistematis, maka diperlukan sistematika pembahasan yang dibagi menjadi lima bab, yang mana antar bab satu dengan bab lainnya merupakan satu kesatuan atau saling berkesinambungan. Adapun sistematika penulisan tesis ini adalah sebagai berikut:

Pada pendahuluan BAB I penulis memaparkan mengenai latar belakang penelitian, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan stuktur organisasi dengan maksud memberikan gambaran secara umum tentang kepuasan kerja guru yang dipengaruhi oleh kinerja manajerial kepala sekolah dan iklim sekolah.

Pada kajian teori BAB II, mengkaji tentang kinerja manajerial kepala

sekolah, iklim sekolah dan kepuasan kerja guru, kerangka pemikiran, serta hipotesis penelitian.

Pada metode penelitian BAB III, berisi penjabaran rinci mengenai metode penelitian yang meliputi lokasi dan subjek populasi/sampel, desain penelitian, metode penelitian, definisi operasional, instrument penelitian, proses pengembangan instrument, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

Pada hasil penelitian dan pembahasan BAB IV, mengkaji tentang pengolahan atau analisis data untuk menghasilkan temuan yang berkaitan dengan masalah penelitian, pertanyaan penelitian, hipotesis, dan tujuan penelitian. Selain itu, pada bab ini menganalisis temuan yang berkaitan dengan pengaruh kinerja manajerial kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru.

Pada kesimpulan dan saran BAB V, penulis menyimpulkan secara menyeluruh dari uraian yang telah penulis kemukakan dalam bab-bab sebelumnya serta saran yang dapat digunakan untuk perbaikan yang ada hubungannya dengan pembahasan tesis ini dimasa yang akan datang.

Ismi Amelia Sari, 2014

Pengaruh kinerja manajerial kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja Guru di Sekolah Dasar Se- Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu