BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan suatu tanggung jawab bersama, baik pemerintah maupun masyarakat biasa yang ada di negara besar ini. Khususnya pemerintah sebagai penyelenggara harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan di sekolah, terutama yang menyangkut guru, karena pada hakekatnya guru adalah sebagai agen pembaharu didalam pendidikan. Semakin baik pendidikan di suatu negara tersebut semakin baik pula kualitas individu dan bangsa itu, karena tanpa pedidikan yang baik dan semakin berkembang maka generasi kita tidak akan semakin maju dimasa mendatang sesuai dengan kebutuhan atau tuntutan zaman, oleh karena itu pula guru sebagai pengajar di tuntut untuk melakukan hal yang terbaik dalam mempembaharui keilmuan murid sebagai generasi selanjutnya.

Proses pendidikan yang baik di setiap sekolah akan membuat murid-murid bisa berkembang, sehingga bisa menyiapkan diri untuk menghadapi lingkungan yang selalu mengalami perubahan sesuai zaman. Heryanto (Suhardan, 2011, hlm. 12) "bahwa hakikat pendidikan adalah pendidikan merupakan usaha penyiapan subjek didik menghadapi linkungan yang mengalami perubahan yang semakin pesat". Dengan pendidikan di sekolah murid bisa berkembang secara baik dan tentu saja berkembang ke arah yang positif, sehingga anak didik sebagai generasi penerus bisa menghadapi perkembangan zaman. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan, tapi yang paling dominan adalah guru sebagai ujung tombak dalam peningkatan mutu pendidikan dan faktor penentu keberlangsungan sebuah lembaga pendidikan. Tanpa guru tidak mungkin sekolah sebagai lembaga pendidikan bisa berdiri dengan semestinya, karena guru secara fungsional menurut Nata (2005, hlm. 114) yaitu merupakan seorang yang melakukan kegiatan dan memberikan pengetahuan, keterampilan, pendidikan, pengalaman kepada anak didik. Dalam UU Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun

2005 mengatakan bahwa ’’Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah’’

Agar guru bisa menjalankan tugasnya dengan baik, maka kualitas dari guru harus terus ditingkatkan. Upaya peningkatan kualitas guru harus mengacu kepada beberapa kompentensi yang semestinya dimiliki oleh setiap guru. Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen beberapa kompentensi yang dimaksud yaitu; (1) Kompetensi pedagogi, (2) kompetensi Pribadi, (3) Kompetensi sosial, (4) Kompetensi profesional. Kompetensi pedagogis yaitu mengetahui tentang karakteristik anak didik, latarbelakang keluarga. Kompetensi pribadi, yaitu menyangkut penampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, dewasa dan berakhlak mulia. Kompetensi sosial, bisa berkomunikasi secara efektif, empati baik sesama, kepada murid begitupun kepada masyarakat. Kempetensi profesional. Menguasai bidang studi dan metodologi keilmuannya. Kompetensi guru harus melekat pada diri seorang guru sehingga dia bisa malakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya, guru yang punya kompetensi yang baik bernampak pada kinerjanya.

Kinerja guru dalam pendidikan sangat penting karena hal ini berdampak pada produktivitas guru, buruknya kinerja guru menunjukkan tingkat kepuasan guru dalam bakerja rendah, optimalisasi diri guru dalam bekerja tidak terakomodir. Persoalan guru akhir-akhir ini banyak memunculkan suara yang sumbang yang seolah-olah bahwa kinerja guru tidak maksimal akan tetapi kadang-kadang kita tidak melihat bahwa kenapa guru seperti itu, banyak indikator tentang kinerja guru tidak maksimal, kesejahteraan guru yang kurang memadai dan komunikasi yang tidak baik berpengaruh pada ketidak puasan guru dan sekaligus akan berdampak pada kualitas kinerja dalam proses pendidikan. Menurut hasil penelitian Wiles (Barizi & Idris, 2010, hlm, 153) ‘‘guru yang malas kebanyakan bersumber gaji yang tidak cukup, kemudian ia mencari pekerjaan sampingan untuk menutupi kekurangannya’’, guru mencari pekerjaan sampingan agar dapat

mencukupi kebutuhan rumah tangganya, hal ini jugalah yang membuat guru menjadi malas karena kalau mereka tidak kerja sampingan maka urusan dapur mereka kurang mencukupi.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu sikap kerja guru yang perlu diciptakan di sekolah agar guru dapat bekerja dengan moral yang tinggi, disiplin, semangat kerja dan berdedikasi terhadap profesi yang diemban serta meningkatkan loyalitas terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Guru yang merasa puas terhadap pekerjaanya akan berdampak kepada peningkatan keprofesionalan setiap individu yang menyandang profesi sebagai pendidik. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Hasil penelitian kepuasan kerja terhadap imbalan di beberapa perusahaan tektil di Bandung barat yang dilakukan oleh Sastrohadiwiryo (Askolani, 2010, hlm. 78) yang intinya adalah "apabila tenaga kerja menerima kurang dari yang seharusnya mereka terima, mereka merasa tidak puas. sebaliknya, apabila mereka menerima lebih dari seharusnya mereka terima mereka cenderung merasa puas". Dengan tingkat kepuasan yang tinggi maka pegawai tersebut akan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Menurut Munir (2012, hlm 21) ''puas adalah merasa senang, lega, gembira, kenyang, dan sebagainya, karena sudah terpenuhi hasrat hatinya". Salah satu contohnya di sekolah jika murid-muridnya berhasil maka dia akan senang dan begitu pula sabaliknya, guru merasa bersalah atau merasa gagal jika murid-muridnya tidak berhasil.

Pentingnya kepuasan guru bukan sekedar dilihat dari sebelahmata saja, akan tetapi ini perlu berdampak pada kinerja, kinerja itu datang ketika guru merasa puas Menurut Robin & judge (2013, hlm. 79) kepuasan kerja adalah "*a positive feeling about a job resulting from an evaluation of its characteristics—is clearly broad*''. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja itu merasa positif dalam pekerjaan itu sendiri sehingga kalau dia merasa positif maka dia akan bertahan dalam pekerjaan itu.

Sedangkan kepuasan kerja guru menurut Munir (2010, hlm. 77) “adalah keseluruhan perasaan guru yang berkenaan dengan berbagai aspek pekerjaan yang meliputi sumberdaya pendidikan, proses belajar mengajar, prestasi madrasah, penghasilan, dan penghargaan serta kebebasan melakukan aktivitas”.

Kompensasi dan komunikasi adalah sebagian dari faktor yang mempengaruhi kepuasan keja, sebenarnya banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja lainnya yaitu, rasa aman, kodisi lingkungan kerja, dan kesempatan untuk pengembangan dan peningkantan diri dan banyak lagi lainnya, karena terlau banyaknya peneliti hanya mengambil dua saja, yang pertama kompensasi dan yang kedua komunikasi. Kompensasi disuatu organisasi perlu didukung oleh pegawai atau guru yang berkualitas dan profesional. Agar pegawai/guru tersebut dapat mempunyai prestasi kerja yang baik, organisasi sangat perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada pegawai/guru, sebagaimana Bangun (2012, hlm. 254) menyebutkan bahwa “Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas”. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah melalui kompensasi, dengan kompensasi yang memuaskan akan mendapatkan karyawan yang berkualitas tentunya yang berproduktifitas tinggi. Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada guru sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kepuasan kerja bukan satu-satunya di sebabkan oleh kompensasi yang baik dan cukup akan tetapi hal yang paling mendasar dalam pekerjaan biasanya disebabkan oleh bayaran yang di terima masing-masing pekerja, oleh sebab itu banyak para ahli yang mangatakan bahwa kompensasi itu adalah yang paling mempengaruhi didalam kepuasan kerja.

Menurut Rohmat (2007, hlm. 7) ‘‘Sekolah swasta secara umum dalam pemberian kompensasi masih jauh dari harapan karena terlalu rendah dan

belum memenuhi standar kelayakan hidup bagi seorang tenaga pendidikan''. Selaras dengan penjelasan ini di sekolah Negeri juga hampir sama kasusnya tentang kompensasi yang kurang memadai. Hasil observasi awal di SMP Negeri se-Kecamatan Posigadan, kabupaten Bolaang Mongondow selatan yang dilakukan Abdullah (2013, hlm. 5) menunjukkan bahwa sebagian guru mengakui belum puas dengan kesejahteraan yang diterimanya karena pada umumnya insentif yang diterima selama ini belum mampu membangkitkan kepuasan kerja guru.

Komunikasi dalam organisasi sekolah juga suatu peran penting dalam mencapai tujuan-tujuan di sekolah tesebut, strategi yang akan di jalankan dan keputusan-keputusan yang harus dilaksanakan, rencana dan program kerja yang harus di selenggarakan, kegiatan baik individu maupau tim kerja tidak bisa tercapai kecuali anggota organisasi mutlak perlu berkomunikasi satu sama lain. Porter & Robert (Miskel, 2008, hlm. 380) *''Communication in schools has multiple purposes, such as accomplishing organizational goals and maintaining positive relationship*''. Dari penjelasan ini komunikasi disekolah mempunyai banyak tujuan antara lain adalah untuk menggapai keberhasilan yang direncanakan di sekolah, menjaga hubungan dengan sesama teman, begitu juga hubungan kita kepada atasan atau hubungan kepada murid yang berlangsung disekolah.

Kemudian komunikasi di sekolah yang tidak baik antar sesama guru maupun antara guru kepada atasan/kepala sekolah yang mencakup dalam organisasi sekolah menjadi kendala untuk menggapai tujuan-tujuan, sehingga komunikasi yang kurang efektif akan membuat kinerja terhambat sebagaimana Porter & Robert (Miskel, 2008, hlm. 337) ”*Because individuals spend nearly 70 percent of their waking hours communicating—writing, reading, speaking, listening—it seems reason-able that one of the biggest inhibitors of group performance is lack of effective communication”.*

Didalam bekerja itu tidak hanya diam untuk melakukan suatu tugas, akan tetapi berkomunikasi sangat dominan di dalam melaksanakan tugas, setiap individu hampir 70 persen melakukan komunikasi setiap hari dalam

melakukan tugas, sehingga perlu membangun dan menjaga hubungan sesama guru dan kepala sekolah dalam berinteraksi guna melancarkan tujuan-tujuan yang akan di capai dalam organisasi tersebut.

Sekolah Madrasah Aliyah Swasta di Kota Sukabumi tergolong banyak, mengingat Kota Sukabumi hanya mempunyai 7 kecamatan, sampai tahun 2015 sekarang sudah mempunyai 9 Madrasah yang Swata saja, banyak tenaga pendidikan yang kami temui disekolah memilih bertahan pada profesinya demi kelangsungan institusi pendidikan di sekolah tersebut contohnya saja di Madrasah Syamsul ’Ulum yang berlokasi Jln, Ahmad Sanusi Kota Sukabumi yang mendapatkan kompensasi yang kurang memadai, sehingga banyak dari mereka yang memiliki pekerjaan lain selain mengajar di sekolah tersebut antara lain berjualan, bertani, berdagang adan banyak lainnya, ini semua mereka lakukan demi mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari di rumah. Hal ini membuat guru-guru kebanyakan tidak fokus dalam proses belajar mengajar yang mereka lakoni di sekolah, pulang bekerja mereka sudah capek dengan pekerjaan masing-masing sehingga membuat tugas untuk disekolah tidak terlaksana dengan baik, padahal seharusnya tugas sekolah lebih di utamakan daripada yang lainnya. Memang tidak di pungkiri pada sekolah lain sebagian lembaga pendidikan dapat memberikan kompensasi yang cukup memadai, yakni pada sekolah yang menarik Surat Persetujuan Pembayaran (SPP) cukup tinggi, tapi khusus untuk madrasah yang dikelola oleh swasta biasanya bila dibandingkan dengan sekolah umum swasta sangat memprihatinkan karena di samping pemberian kompensasi yang rendah juga tidak terjadwal dengan baik mengalokasi kompensasinya. Hal ini terkadang mereka masih bisa terus bertahan, disebabkan sebagian besar tenaga pendidikannya menganggap hal itu sebagai pengorbanan membela agama, pemenuhan kebutuhan hidup terpaksa dilakukan oleh para guru tersebut dengan bertani dan lainnya.

Dari paparan-paparan di atas kami menyimpulkan bahwa kompensasi dan komunikasi adalah sebagian kendala atau masalah yang terjadi di lapangan, dan ini yang kami angkat dalam penelitian, masalah ini tidak bisa

di anggap enteng karena ini menyangkut pendidikan yang sangat penting bagi siswa umumnya untuk generasi bangsa. dan juga hal yang sangat penting untuk kepuasan guru disekolah khususnya di Kota Sukabumi sebagai tempat penelitin kami, semakin tinggi gaji dan semakin baik antara sesama komunikasi guru maka semakin puas guru tersebut

Penelitian terdahulu Stiati (2009, hlm. 136) menjelaskan sistem kompensasi berada pada kecenderungan umum dengan katagori baik (87,10%) dari skor ideal. ini berarti bahwa system kompensasi mencerminkan tingkat yang kuat. system kompensasi katagori kuat ternyata berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, sisitem kompensasi yang di ukur oleh kepuasan kerja guru memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja guru.

Penelitian Sukmasih (2008, hlm. 113) bahwa komunikasi dan kompensasi berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja guru sebesar 71,4% dan sisanya 28,6% ditentukan oleh variable lain. seperti etos kerja, budaya organisasi, loyalitas, pelayanan, negoisasi, mutu, efektifitas, bauran pemasaran, tingkat pendidikan, komitmen terhadap tugas, keterampilan, kesehatan dan kemampuan fisik, sikap terhadap teman, disiplin kerja, promosi, kesetiaan pekerja pada pemimpin dan masih banyak yang lainnya.

Berdasarkan latar belakang dan gejala di atas maka penulis tertarik meneliti masalah tersebut dengan judul ” Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Madrasah Aliyah (MA) Swasta se Kota Sukabumi”.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

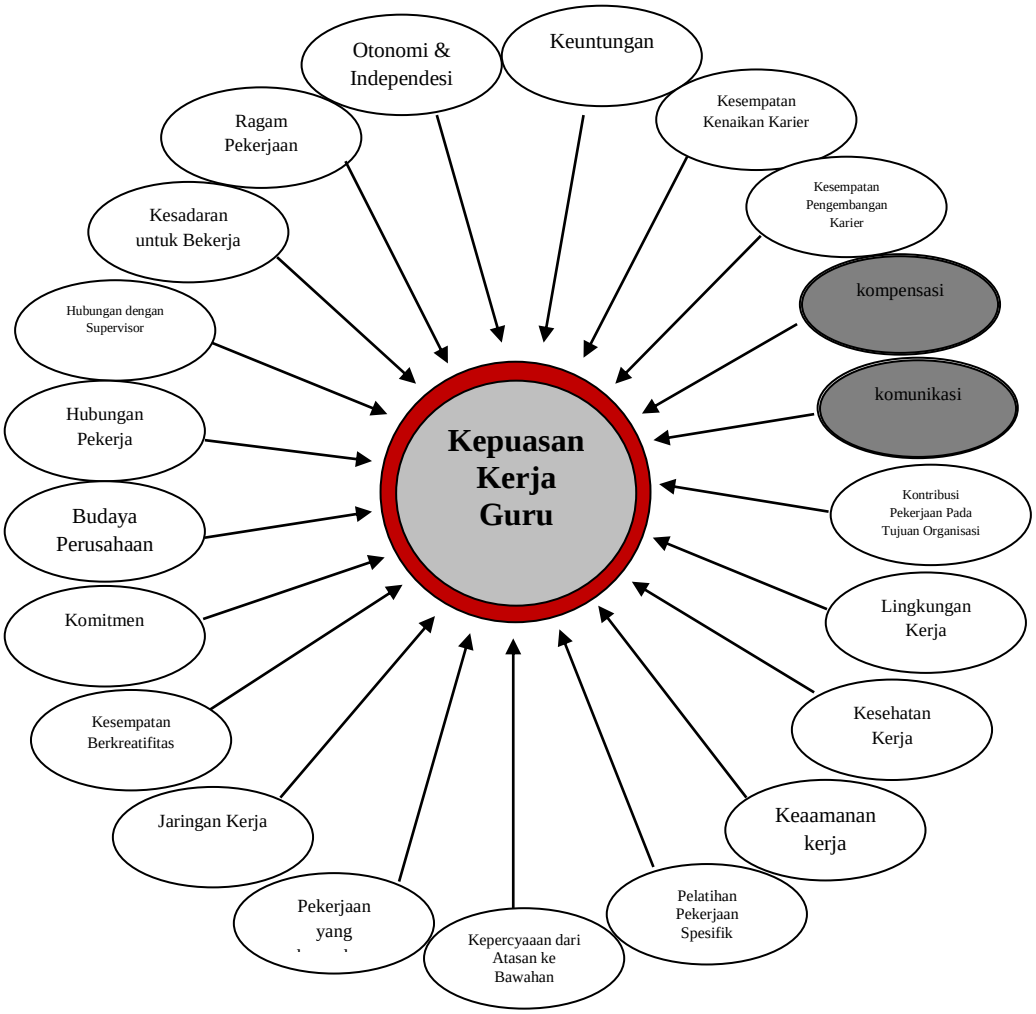
1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah di paparkan di atas dapat di identifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru menurut Robin & Judge (2013, hlm. 89) diantaranya adalah *Compensation/Pay*. Gaji atau bayaran sangat penting menyangkut dengan kebutuhan fsikologi seperti pangan, sandang dan papan. Kompensasi yang

memadai seharusnya sudah dirasakan oleh guru karena mengingat aspek keadilan dalam bekerja, sehingga guru bisa memenuhi kebutuhan material dan non material secara sederhana, tidak lagi memikirkan pekerjaan lain selain mengajar di sekolah tempat ia bekerja, fokus ke satu pekerjaan sehingga kompensasi yang mencukupi itu berdampak pada kinerjanya, *Benefit.* keuntungan tentunya setiap guru berkeinginan mendapatkannya berupa gaji yang memadai, *Communication*. Komunikasi sangat diperlukan di dalam organisasi mengingat didalam bekerja itu membutuhkan komunikasi untuk memecahkan masalah, menjaga hubungan dengan baik antara teman dan juga kepada atasan, kepada orang lain demi menjaga nama baik sekolah tempat guru-guru mengajar. Komunikasi ada tiga macam yaitu; Pertama, komunikasi dengan bawahan, yaitu komunikasi yang dilakukan oleh atasan dengan bawahannya, di sekolah kepala sekolah berinteraksi dan bermusyawarah dengan guru. Kedua, komunikasi dengan atasan yaitu bawahan dengan atasan yaitu antara guru-guru di sekolah kepada kepala sekolahnya. Ketiga, komunikasi kepada antara sesama, yaitu komunikasi yang dilakukan oleh sesama guru yang ada di dalam ruang lingkup organisasi tersebut

Manajemen di dalam organisasi yang tidak baik, pemberian kompensasi yang tidak adil, pemberian *rewards dan punishment* yang tidak sesuai dengan harapan pekerja, iklim kerja yang tidak nyaman, saling memojokkan, proses pengawasan yang tidak baik, pengelolaan konflik yang tidak benar dan lain sebagainya mengakibatkan kepuasan kerja tidak maksimal sehingga kinerja dan produktovitas menurun.

Variable-variabel di atas kami gambarkan dan kami terjemahkan seperti yang di bawah ini:



Gambar 1.1

factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja
(Diidentifikasi dari Robins & Judge. Hoy & Miskel. Gilmer. Usman)

Mengingat luasnya masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja guru, maka peneliti akan membatasi permasalahan kepuasan kerja guru yaitu kontribusi dari kompensasi dan komunikasi organisasi guru di Madrasah Aliyah Kota Sukabumi

2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang dan gejala di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah:

a. Bagaimana gambaran kompensasi guru di MA Swasta se-Kota Sukabumi?

b. Bagaimana gambaran komunikasi guru di MA Swasta se-Kota Sukabumi?
c. Bagaimana gambaran kepuasan kerja guru di MA Swasta se-Kota Sukabumi?
d. Seberapa besar pengaruh kompensasi guru terhadap kepuasan kerja guru MA Swasta se-Kota Sukabumi?
e. Seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja guru di MA Swasta se-Kota Sukabumi?
f. Seberapa besar pengaruh kompensasi guru dan komunikasi oganisasi terhadap kepuasan kerja guru di MA Swasta se-Kota Sukabumi?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja guru di MA Swasta se-Kota Sukabumi. Adapun tujuan khususnya adalah:

a. Terdeskripsikannya sistem kompensasi guru di MA Swasta se-Kota Sukabumi.
b. Terdeskripsikannya komunikasi organisasi guru di MA Swasta se-Kota Sukabumi.
c. Terdeskripsikannya kepuasan kerja guru di MA Swasta se-Kota Sukabumi.
d. Teranalisanya pengaruh kompensasi guru terhadap kepuasan kerja guru di MA Swasta se-Kota Sukabumi.
e. Teranalisanya pengaruh komunikasi Organisasi terhadap kepuasan kerja guru di MA Swasta se-Kota Sukabumi.
f. Teranalisanya pengaruh kompensasi guru dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja guru di MA Swasta se-Kota Sukabumi.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat di pandang dari dua sisi, yaitu dari sisi teoritis dan praktis. Penjelasannya sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat mengembangkan khazanah keilmuan bagi setiap pembaca, khsusnya bagi mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan terkait pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja guru baik ditinjau dari sisi kompesasi dan komunikasi itu sendiri.

b. Manfaat Praktis

1) Dapat di jadikan umpan balik bagi setiap pengelola sekolah mengenai hal-hal yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru tentunya akan mengarah kepada peningkatan produktivitas guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.
2) Dapat dijadikan umpan balik bagi pemerintah Kota Sukabumi umumnya dan khususnya Dinas Pendidikan dalam merumuskan kebijakan pendidikan yang menyangkut kepuasan kerja guru di MA Swasta
3) Disamping itu, diharapakan juga dengan adanya penelitian ini akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan di Indonesia.

D. Struktur Organisasi Tesis

Penulisan tesis ini menggunakan sistematika sebagai berikut;

Bab I Pendahuluan. Bab ini berisikan latar belakang masalah, identifikasi dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, struktur organisasi tesis.

Bab II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis Penelitian. Pada kajian pustaka berisikan; konsep sekolah, kepuasan sekolah, kompensasi guru, komunikasi organisasi, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

Bab III Metodologi Penelitian. Bab ini berisikan metode penelitian, populasi, sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional, instrumen penelitian, uji validitas dan relibailitas instrumen, teknik pengolahan data dan analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab ini berisikan hasil penelitian dan pembahasan.

Bab V Bab Kesimpulan dan Rekomendasi. Bab ini berisikan kesimpulan dan rekomendasi.

Suhardan, dkk. Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia (2011) *Manajement Pendidikan*, Bandung. Alfabeta

Barizi, A. & Idris, M. (2010) Menjadi Guru Unggul. Jogjakarta. AR-RUZZMEDIA

Stiati, R. (2009) *Kontribusi Sistem Kompensasi Dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta Di Kabupeten Kuningan.* Tesis, Sekolah Pascasarjana, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung

Sukasih, E. (2008) *Kontribusi Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru*. Tesis, Sekolah Pascasarjana, Universitas Pendidikan Indonesia, Purwakarta

Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel. (1978) *Educational Administration, Teory, Research and Practice.* New York. Random House

Rohmat (2007) Kompensasi Pendidikan. *Jurnal Pemikiran Alternativf Pendidikan.* 12 (1), hlm. 107-119.

Askolani (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung. UPI Press