

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pendidikan merupakan aspek penting dalam kehidupan yang diperoleh melalui sebuah pembelajaran. Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang unggul. Sebagaimana yang tertuang dalam UU no. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1 ayat 1 bahwa:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan nasional yang diarahkan pada perkembangan potensi anak didik agar menjadi manusia yang beriman, dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, kreatif, mulia, mandiri, sehat dan mampu menjadi warga Negara yang baik serta bertanggung jawab (UU No. 20 Tahun 2003 pasal 2). Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan system pendidikan nasional yang mampu membangun sisi potensi anak didik.

Lembaga pendidikan yang utama dan sangat berhubungan langsung dengan masyarakat adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial. Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output. Semua komponen

tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Untuk berkembang tentunya harus ada proses perubahan. Pengembangan ini hendaknya bertolak dari hal-hal yang menyebabkan organisasi tersebut tidak dapat berfungsi dengan sebaik yang diharapkan (Gupta & Shingi, 2001).

Pada dasarnya pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas) Nomor 20 Tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Menurut jalurnya, pendidikan terbagi menjadi pendidikan formal, non formal dan informal. Dimana dalam penyelenggaraannya bagi pendidikan formal disebut satuan pendidikan, salah satunya adalah sekolah. Apabila ditelaah dari jenjangnya pendidikan formal terdiri dari pendidikan, dasar, menengah dan tinggi. Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat. Dalam masing-masing tingkatan pendidikan formal terbagi dalam beberapa penanggung jawab pelaksana, diantaranya seperti sekolah maupun madrasah negeri dilaksanakan oleh pemerintah sedangkan sekolah atau madrasah swasta dilaksanakan oleh yayasan.

Berbeda dengan sekolah atau madrasah negeri, sekolah atau madrasah swasta berada dibawah naungan yayasan dimana system dan manajemen organisasinya juga berbeda. Mengingat kedua bentuk satuan pendidikan tersebut merujuk kepada dua lembaga yang berbeda, SD dikelola oleh Dinas Pendidikan, dan MI dikelola oleh Departemen Agama, namun kedua bentuk

satuan pendidikan tersebut berada dibawah naungan dan dikelola oleh yayasan.

Kini, Indonesia dihadapkan pada persaingan global yang mengharuskan agar system pendidikan menjadi lebih berkualitas dibanding sebelumnya. Salah satu ujung tombak pendidikan kita adalah guru, agar dapat mencapai pendidikan yang mampu bersaing dengan persaingan global maka kualitas guru yang baik juga diharapkan akan dapat membantu tercapainya tujuan dalam bidang pendidikan tersebut. Guru memiliki peran dan tanggung jawab yang besar dalam system pendidikan, karena tugas guru bukan hanya untuk mentransfer ilmu kepada muridnya tetapi juga menjadi pedoman dan pembimbing agar potensi anak didiknya mampu berkembang dengan baik. Agar guru bisa menjalankan tugasnya dengan baik, maka kualitas dari guru haruslah terus ditingkatkan. Upaya peningkatan kualitas guru harus mengacu kepada beberapa kompetensi yang semestinya dimiliki oleh setiap guru. Beberapa kompetensi yang dimaksud yaitu: Kompetensi Pedagogis, Kompetensi Pribadi, Kompetensi Sosial, Kompetensi Profesional (*UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*).

Dampaknya bisa dinilai dengan semakin tenaga kerja pendidik yang berkualitas datang dari pendidikan yang baik pula, maka dengan semakin tingginya kualitas pendidikan, semakin meningkat pula taraf pendidikan sebuah bangsa. Salah satu penunjang dari kerja guru adalah kepuasan kerja guru yang dapat dinilai dari beberapa hal. Menurut Usman (2009, hlm.487) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor: (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) pengaruh antar pribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, dan (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkantan diri.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif yang berkenaan dengan pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2012, hlm.40). Pada kenyataannya, dari sisi kepuasan kerja (baik dari pekerjaan itu sendiri, kenaikan pangkat, pengawasan

dan rekan kerja), menikmati pekerjaan itu sendiri merupakan segi yang paling berkaitan dan berpengaruh dengan tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan. Dengan berbagai pelatihan, variasi dan kebebasan dalam bekerja memberikan sentuhan tambahan pada sebuah kepuasan kerja atas seorang individu.

Dalam penelitian sebelumnya terindikasi ada delapan factor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru (Adebayo & Gombakomba, 2013, hlm.309) adalah

1. Keamanan
2. Infrastruktur dan sumber daya pengajar
3. Insentif finansial
4. Supervisi
5. Keadaan kerja
6. Gaji bulanan
7. Insentif non-finansial
8. Perencanaan kesehatan

Faktor terbesar dalam kepuasan kerja guru adalah keamanan, sumber daya pengajar, gaji pokok/bulanan, dan supervisi. Kini pemerintah telah mengusahakan untuk memperbaiki kualitas guru yang berdampak juga kepada kepuasan kerja guru dengan mengadakan kualifikasi, sertifikasi serta penilaian kompetensi seperti yang tertuang dalam Undang- Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang memberikan kesempatan bagi para pendidik untuk dapat meningkatkan kesejahteraannya melalui sertifikasi guru bagi guru yang telah memiliki tingkat kompetensi yang lebih baik, kualifikasi yang lebih baik begitupula dengan kinerja masing masing pendidiknya dengan berbagai macam penilaian yang dapat menunjukkan kualitas lebih baik dari guru-guru tersebut. Kompetensi yang dimaksudkan di dalam ketentuan ini adalah kompetensi pedagogik, kepribadian, social dan professional.

Salah satu factor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah baiknya tingkat komunikasi organisasi dalam sekolah merupakan factor yang

jarang diperhatikan. Menurut Gibson (dalam Engkoswara dan Komariah, 2011, hlm.199) komunikasi adalah suatu pemindahan makna/pemahaman dari pengirim kepada penerima, di dalamnya tercakup tiga bagian penting dari komunikasi yang efektif yaitu pengirim, penerima, dan keberhasilan pengirimannya makna. Di dalam organisasi, orang-orang yang berada di dalamnya akan melakukan komunikasi dalam beberapa cara. Pesan bergerak naik dan turun diantara level hierarki dan secara horizontal dikalangan yang memiliki level pekerjaan yang sama. Kekuatan yang cukup besar yang dimiliki oleh sebuah organisasi adalah berada pada komunikasi yang akan bermuara pada lingkungan kerja yang kondusif dan baik, maka apabila lingkungan kerja dalam sebuah organisasi itu buruk maka akan berdampak pada ketidaksiuksesan pencapaian tujuan dari organisasi itu sendiri (*Robbins*, 2006, hlm.391). Sehingga dapat disimpulkan komunikasi adalah proses penyampaian pesan dimana dalam prosesnya mampu mendekatkan berbagai pihak yang terlibat dalam sebuah organisasi, membuat pesan antar bagian mampu tersampaikan dengan benar dan utuh.

Komunikasi yang baik akan berdampak kepada lingkungan kerja dapat memberikan dorongan kepada setiap individu untuk dapat bekerja lebih nyaman dan maksimal sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendukung akan mempengaruhi optimalisasi kerja. Guru seperti yang kita ketahui adalah ujung tombak dari pendidikan yang sukses, diharapkan dapat membangun komunikasi yang baik dengan pimpinan, dengan teman sejawatnya, juga mampu memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh peraturan serta kebijakan yang dibuat oleh sekolah maupun pemerintah. Dengan buruknya lingkungan dalam bekerja di sebuah organisasi pendidikan maka akan berujung pada semakin menurunnya kualitas pendidikan suatu sekolah. Terkadang bekerja dalam sebuah tim itu tidaklah mudah, karena kita harus mampu menjaga emosi dan perilaku agar tidak menyinggung lawan bicara kita.

Selain faktor komunikasi, kompensasi yang diterima oleh para guru dari sekolah juga merupakan penentu puas atau tidaknya dalam bekerja. Menurut Hasibuan (dalam Irawan, 1997, hlm. 213), kompensasi adalah semua pendekatan pegawai yang berbentuk uang atau barang baik secara langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atau jasa yang diberikan oleh organisasi. Kompensasi bisa berupa finansial secara langsung maupun tidak, apabila menyebutkan finansial langsung maka bisa digambarkan berupa gaji pokok, sedangkan secara tidak langsung adalah tunjangan diluar gaji, seperti: asuransi kesehatan, pension, fasilitas ekstra, penghargaan, dan lainnya.

Kompensasi yang variatif juga sering diterapkan, hal ini disebabkan agar pekerja/karyawan yang berada dalam naungan organisasi tersebut akan tumbuh rasa puas dan setia mengabdikan diri di organisasi tersebut. Keuntungan-keuntungan lain yang sebenarnya mampu ditawarkan oleh organisasi adalah kompensasi diluar gaji pokok, contohnya: dana pensiun. Dengan adanya dana pensiun maka diharapkan rasa aman akan semakin berkembang di kalangan para guru, sehingga kepuasan kerja akan tercapai. Dengan demikian kompensasi dapat diartikan gaji/upah, juga tunjangan baik berupa uang/barang, dimana manfaatnya adalah menjamin kepuasan pegawai/guru dan memungkinkan untuk memelihara sejumlah guru untuk bekerja secara produktif dan positif.

Faktor penunjang kepuasan kerja guru selain dari pendapat Robbins juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Adebayo dan Gombakomba (2013, hlm.310) dari distrik Gweru di Zimbabwe. Dari analisis yang telah mereka lakukan terdapat delapan factor yang mampu meningkatkan kepuasan kerja guru terutama di lingkup sekolah dasar. Delapan factor yang mereka sebutkan adalah (1) keamanan, (2) infrastruktur dan sumber pengajaran, (3) insentif secara finansial, (4) supervision, (5) working condition, (6) gaji bulanan, (7) insentif secara non-finansial, dan (8) skema kesehatan.

Seperti yang diinformasikan dalam surat kabar online (pikiranrakyat.com, 01/03) disebutkan bahwa :

Sejumlah guru yang mengajar di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Karang Tengah Kab.Cianjur, Senin (1/3) melakukan aksi mogok. Aksi tersebut dilakukan karena honor mereka belum dibayar pihak sekolah. Informasi yang dihimpun menyebutkan para tenaga pendidik tidak masuk kerja sebagai bentuk protes, meminta perhatian pihak sekolah. Mereka tidak mengajar karena honor selama empat bulan belum juga dibayar pihak sekolah. Akibat aksi tersebut berdampak terhadap kegiatan belajar mengajar sekolah tersebut. Aktifitas belajar menjadi terganggu, sebagian pelajar berkumpul di luar kelas.

Sedangkan, fenomena yang ditemui saat penulis melakukan penelitian awal adalah meskipun tingkat komunikasi organisasi dan tingkat kompensasi guru rendah tetapi mereka tetap bertahan di sekolah yang telah lama mempekerjakan mereka. Apabila menilai dari teori yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja guru didasari oleh beberapa factor termasuk komunikasi dan kompensasi, tetapi dalam kenyataannya walaupun tingkat kedua faktor itu rendah tidak menghalangi para guru untuk tetap bertahan. Berdasarkan latar belakang dan gejala di atas maka penulis tertarik meneliti masalah tersebut dengan judul "Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar dan Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kota Cimahi".

## **B. Identifikasi dan Perumusan Masalah Penelitian**

### **1. Identifikasi Masalah Penelitian**

Latar belakang masalah diatas menjadi landasan peneliti dalam mengidentifikasi permasalahan yang dikembangkan. Menurut Robbins (2013, hlm.60) terdapat 21 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, beberapa diantaranya adalah: *Kompensasi*. Kompensasi yang variatif juga sangat mempengaruhi kepuasan guru dalam bekerja, hal ini dikarenakan keragaman tambahan kompensasi yang mereka terima juga

akan menambah pendapatan mereka masing-masing. Dengan adanya kompensasi akan terjalin pula ikatan antara sekolah dan para guru. Pemberian *reward* dan *punishment* juga mengembangkan rasa puas karena pekerjaan mereka dihargai oleh pihak sekolah. *Hubungan Pekerja*. Hubungan antar pekerja juga menentukan rasa kepuasan guru, karena guru akan merasa berada dalam sebuah tim kerja di sebuah organisasi sekolah. *Lingkungan Kerja*. Lingkungan kerja yang baik serta kondusif akan membantu meningkatkan kepuasan kerja seorang guru, apabila dalam pekerjaannya guru didukung oleh alat bantu, fasilitas serta sarana dan prasarana yang memadai didalamnya maka pekerjaan guru juga akan menjadi lebih mudah. *Budaya Organisasi*. Budaya organisasi yang baik akan mendorong kerja timnya serta menghargai inovasi yang muncul seiring dengan pekerjaan tersebut. *Kepercayaan Atasan kepada Bawahannya*. Jika seorang atasan mendelegasikan pekerjaan terhadap bawahannya maka akan menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut dan tidak selalu berada dibawah tekanan dari atasan. *Jaringan Kerja*. Apabila sekolah mempunyai jaringan kerja yang baik dengan pihak luar maupun dalam sekolah itu sendiri akan memperkaya jaringan kerja guru dalam usahanya memperluas koneksinya dalam bidang pekerjaannya. *Hubungan Supervisor*. Kedekatan secara professional dengan supervisor dari guru akan mempermudah transfer detail pekerjaan dari atasan ke pada para bawahannya sebagai pelaksana tujuan organisasi. *Kesehatan Kerja*. Jaminan terhadap kesehatan guru juga menjadi hal penentu kepuasan kerja guru, hal ini dikarenakan guru merasa terjamin dalam melaksanakan pekerjaannya. *Komunikasi*. Komunikasi dalam hal ini dapat dibagi dalam 2 bagian; komunikasi interpersonal dan organisasi. Komunikasi yang mampu dijalin antar personal dalam sebuah kerja tim dalam sebuah organisasi dapat meningkatkan kepuasan guru karena perpindahan informasi yang jelas akan apa yang diinginkan oleh atasan ke



bawahan maupun sebaliknya. *Keuntungan*. Benefits (keuntungan) dalam hal ini adalah hal-hal tambahan yang mampu memuaskan guru dalam bekerja, termasuk dana pensiun.

Dari beberapa indikator tersebut, maka penulis membatasi identifikasi permasalahan dalam dua aspek persoalan, yaitu: Komunikasi dalam organisasi dan kompensasi. Dari latar belakang penelitian di atas dapatlah sekiranya dirumuskan beberapa faktor yang bisa kepuasan kerja guru, diantaranya dapat dilihat seperti gambar di berikut ini:



Gambar 1.1  
Identifikasi Masalah Penelitian  
(diadaptasi dari Robbins, 2012, hlm.60)

Dalam penelitian yang telah dilakukan pula oleh De Nobile dan McCormick (2008, hlm.101) di sekolah dasar Australia juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi dan kepuasan kerja guru di dalamnya. Penelitian ini menitik beratkan pada kemampuan berkomunikasi yang ada didalam organisasi dalam penyampaian informasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dengan kepuasan kerja guru dimana apabila guru puas akan pekerjaan yang telah dilakukannya maka akan berdampak pada kinerja guru yang semakin membaik dan *outcome* positif terhadap anak didik mereka.

## 2. Rumusan Masalah Penelitian

Apabila dilihat dari banyaknya variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru, maka penulis membatasi 21 permasalahan dengan hanya 2 variabel, yaitu: komunikasi organisasi, dan kompensasi yang ada di dalam organisasi.

Selanjutnya untuk merinci permasalahan utama tersebut disusun masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana gambaran komunikasi organisasi yang ada di dalam sekolah dasar dan madrasah ibtidaiyah swasta di kota Cimahi?
- b. Bagaimana gambaran sistem kompensasi yang diterapkan di dalam sekolah dasar dan madrasah ibtidaiyah swasta di kota Cimahi?
- c. Bagaimana gambaran kepuasan kerja guru yang ada di dalam sekolah dasar dan madrasah ibtidaiyah swasta di kota Cimahi?
- d. Seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja guru di sekolah dasar dan madrasah ibtidaiyah swasta di kota Cimahi?

- e. Seberapa besar pengaruh system kompensasi yang diterapkan oleh sekolah terhadap kepuasan kerja guru di sekolah dasar dan madrasah ibtidaiyah swasta di kota Cimahi?
- f. Seberapa besar pengaruh antara komunikasi organisasi dan system kompensasi terhadap kepuasan kerja guru di sekolah dasar dan madrasah ibtidaiyah swasta di kota Cimahi?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Secara garis besar dan keseluruhan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar kontribusi dari sisi kualitas kehidupan kerja yang ada dalam organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru yang akan menghasilkan output terbaik dari anak-anak didiknya terutama di sekolah dasar swasta di kota Cimahi. Berdasarkan dari tujuan tersebut, tujuan khusus dalam penelitian ini adalah :

- a. Terdeskripsikannya gambaran mengenai komunikasi organisasi yang ada di dalam sekolah dasar dan madrasah ibtidaiyah swasta di kota Cimahi.
- b. Terdeskripsikannya gambaran mengenai sistem kompensasi yang ada di dalam sekolah dasar dan madrasah ibtidaiyah swasta di kota Cimahi.
- c. Terdeskripsikannya gambaran mengenai kepuasan kerja guru di dalam sekolah dasar dan madrasah ibtidaiyah swasta di kota Cimahi.
- d. Teranalisisnya pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja guru di sekolah dasar dan madrasah ibtidaiyah swasta di kota Cimahi.
- e. Teranalisisnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru di sekolah dasar dan madrasah ibtidaiyah swasta di kota Cimahi.

- f. Teranalisisnya pengaruh komunikasi organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru di sekolah dasar dan madrasah ibtidaiyah swasta di kota Cimahi.

## 2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kontribusi nyata bagi kalangan-kalangan tertentu. Adapun terdapat dua manfaat bagi penelitian ini, yaitu :

### a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi ilmu pengetahuan Administrasi Pendidikan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia dalam proses pembelajaran di dalam organisasi sekolah.

### b. Manfaat Praktis

- 1) Sebagai upaya untuk menggali informasi tentang besarnya pengaruh yang diberikan oleh komunikasi organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru.
- 2) Menambah wawasan sekolah-sekolah tersebut tentang kepuasan kerja guru yang dipengaruhi oleh faktor komunikasi organisasi dan kompensasi
- 3) Informasi dan kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat menjadi dasar untuk melakukan perubahan atau perbaikan kepuasan kerja guru.

## D. Struktur Organisasi Tesis

Penulisan tesis ini menggunakan sistematika sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan. Bab ini berisikan Latar Belakang Penelitian, Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Struktur Organisasi Tesis.

Bab II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, Hipotesis Penelitian. Bab ini berisikan: Konsep Kepuasan Kerja Guru, Komunikasi Organisasi, Kompensasi, 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 Reliabilitas 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.