

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan Pendidikan Nasional Indonesia adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU SPN No.20/2003). Untuk mencapai tujuan tersebut dibentuklah suatu sistem pendidikan nasional yang berlandaskan kepada akar budaya dan falsafah bangsa dengan berorientasi kepada persaingan global dalam kemajuan peradaban dunia. Melalui manajemen pendidikan nasional, setiap komponen sistem pendidikan: tenaga peserta didik, kurikulum, dana, sarana dan prasarana, ditata dalam rangka menghasilkan output pendidikan sesuai dengan yang dicita-citakan. Penataan unsur-unsur pendidikan itu dilaksanakan dalam kerangka empat kebijakan pokok strategi pendidikan nasional yaitu: (1) pemerataan, (2) peningkatan kualitas, (3) relevansi, dan (4) efektivitas dan efisiensi pendidikan dengan mengikutsertakan semua pihak yang terkait dengan pendidikan; pemerintah, keluarga, dan masyarakat. Penataan seluruh komponen pendidikan itu diharapkan akan dapat menjamin dihasilkannya lulusan yang bermutu tinggi. Semua itu dilakukan dalam rangka menunjang proses pembelajaran di kelas, karena prestasi belajar peserta didik akan ditentukan oleh eksen guru di kelas.

Sejak dahulu guru berperan penting dalam kehidupan sosial budaya manusia. Dalam masyarakat ada saatnya guru memiliki wibawa yang luar biasa, di samping rendahnya kepedulian terhadap balas jasa atau imbalan yang diterima. Pekerjaan guru berawal dari pekerjaan yang bersifat non formal, seperti pekerjaan guru dikalangan pesantren atau paguron persilatan. Kewibawaan guru kemudian memudar sejalan dengan kemajuan zaman, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta meningkatnya pertimbangan balas jasa atau imbalan untuk memilih profesi sebagai pendidik.

Masyarakat dewasa ini makin kuat tuntutananya kepada guru, karena guru merupakan salah satu faktor yang dominan dalam kegiatan pendidikan. Suatu kegagalan yang terjadi disektor pendidikan sering dituduhkan kepada guru, karena guru dipandang sebagai unsur yang aktif dibandingkan unsur pendidikan lainnya, seperti kurikulum, fasilitas, sarana prasarana serta kebijakan pemerintah. Namun di sisi lain, penghargaan dan rasa hormat kepada profesi guru terus menurun, sehingga tampak guru terperangkap untuk bekerja keras, tetapi dengan perhatian pada kesejahteraan yang kurang diperhatikan oleh pemerintah.

Profesi sebagai guru SD memiliki kondisi-kondisi yang berbeda dengan guru pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Beban kerja guru SD lebih berat dibandingkan dengan guru SLTP dan SLTA. Guru SD tidak hanya dituntut menguasai hampir seluruh bidang studi yang diajarkan, karena mereka berstatus guru kelas, tetapi juga melaksanakan kegiatan administrasi kelas dan pembuatan silabus pembelajaran setiap mata pelajaran serta tugas ekstra kurikuler lainnya. Jika dilihat pada kurikulum 1994 dan 2004, seorang guru SD rata-rata mengajar

enam mata pelajaran. Sementara itu guru SLTP dan SLTA hanya mengajar satu atau dua mata pelajaran, karena status mereka adalah guru bidang studi. Guru SD juga dituntut berperan ganda sebagai guru pengajar dan guru pembimbing, karena di SD tidak ada guru BP khusus. Di samping itu, SD juga tidak mempunyai bagian tata usaha, sehingga semua urusan administrasi juga dikerjakan oleh guru.

Legalitas persyaratan guru SD, pemerintah melalui SK Mendikbud No.0854/0/1989, tanggal 30 Desember 1989 menetapkan bahwa kualifikasi guru SD adalah lulusan D-2. Hal tersebut berarti guru SD yang sebagian besar lulusan SPG atau sederajat harus mengikuti pendidikan penyetaraan. Khususnya di Kabupaten Sumedang berdasarkan data tahun 2005 terdapat guru SD sebanyak 4.702 orang seluruhnya sudah menyelesaikan penyetaraan program D-II bekerja sama antara LPTK negeri maupun swasta.

Kebijakan untuk mengikuti pendidikan penyetaraan itu dapat dipersepsi sebagai peluang untuk mengembangkan diri, tetapi dapat juga dianggap sebagai tambahan beban yang selama ini sudah cukup berat, karena mengikuti studi tanpa meninggalkan tugas mengajar. Kondisi semacam itu bagi kebanyakan guru dapat bersifat dilematis, karena bila mereka tidak mengikuti pendidikan, maka peluang mereka untuk meningkatkan karier dan pangkat makin pesimis.

Dalam sudut pandang yang lain, kondisi yang dialami guru SD dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal berkaitan dengan adanya bakat dan kemampuan serta adanya panggilan jiwa menjadi guru. Guru SD kebanyakan berasal dari masyarakat ekonomi lemah, yang salah satu alasan

masuk sekolah guru adalah untuk meningkatkan status sosialnya. Mereka menjadi guru bukan karena panggilan jiwa melainkan ingin mencari pekerjaan yang dianggap berkelas. Kondisi ini juga menggambarkan bahwa para guru atau calon guru tidak cukup memahami konsep diri mereka, sehingga aktivitas atau tindakan mereka tidak didasarkan pada pondamen yang kuat yaitu panggilan hati.

Kondisi kerja internal itu dipengaruhi oleh faktor eksternal yang rumit dan rumit. Misalnya, adanya sistem koneksi dan kolusi dalam penerimaan calon guru, kenaikan pangkat dan promosi serta sistem penggajian guru yang masih timpang dibandingkan dengan dosen. Selain itu adanya dualisme pengelolaan guru SD yang secara langsung menentukan nasib guru. Urusan guru yang berkaitan dengan kenaikan pangkat dan pembinaan karier adalah urusan Dinas Pendidikan Kabupaten, sementara yang menyusun kondite adalah Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan, dari kedua lembaga inilah kadang terjadi perbedaan kepentingan.

Penghasilan yang diperoleh guru SD tidak mencukupi, terlebih lagi dalam situasi krisis seperti saat ini, harga-harga kebutuhan pokok dan biaya rumah tangga lainnya naik secara cepat, tanpa dapat diduga. Sementara itu potongan terhadap penghasilan mereka yang minim itu seperti tidak ada habisnya. Kondisi ini menyebabkan guru berusaha menambah penghasilan dengan cara bekerja di bidang lain atau meminjam di koperasi atau bank untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga. Tetapi dengan cara seperti ini tidak selalu bisa ke luar dari masalah, dan bahkan cenderung makin memperburuk nasib

guru. Sebagai contoh Republika (1999:h) di Banyuwangi, pada tahun 1999 banyak guru SD yang mengajukan pensiun dini, agar dapat mencari pekerjaan lain seperti menjadi TKI di luar negeri. Selanjutnya diilustrasikan sebagai rekomendasi dari Fasli Jalal & Dedi Supriyadi. (2001:231) gaji yang layak adalah minimal dua kali lipat gaji yang diterima sekarang.

Suasana atau iklim yang ada di lingkungan sekolah tempat guru mengajar yang cenderung statis, diduga juga mempengaruhi kepuasan kerja yang diperoleh guru. Individu dalam bekerja, tidak hanya menginginkan sekedar gaji atau prestasi. Bagi sebagian besar individu, kerja juga merupakan pemenuhan kebutuhan akan interaksi sosial. Guru yang memiliki rekan kerja ramah dan mendukung, cenderung mengantarkan mereka kepada kepuasan kerja yang meningkat. Sementara itu jumlah guru di suatu sekolah dasar tidak begitu banyak, dan masing-masing memiliki kesibukan sendiri sehingga interaksi di antara mereka, terutama yang terkait dengan pengembangan kemampuan profesional menjadi rendah. Di samping itu, fasilitas pengajaran yang terbatas juga mempengaruhi kepuasan kerja.

Guru peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Guru menyukai lingkungan fisik yang tidak membahayakan atau merepotkan. Sementara itu kenyataan di lapangan, tampak bahwa fasilitas mengajar seperti kursi terbuat dari bahan kayu dan kurang nyaman. Contoh lain adalah penggunaan alat tulis berupa kapur, yang dapat menimbulkan penyakit yang disebabkan oleh debu kapur.

Beberapa hal yang telah dikemukakan di atas, dapat memberikan pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru SD. Kepuasan kerja adalah pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dan merupakan hal yang penting bagi peningkatan kinerjanya. Terdapat sejumlah faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja antara lain : imbalan material dan non material, pekerjaan itu sendiri, kesempatan untuk berkembang, atasan dan hubungan dengan teman sejawat. Oleh karena itu, agar tercapai tingkat maksimal dari pekerjaannya, kepuasan kerja yang dirasakan guru penting untuk diperhatikan.

Berdasarkan pemikiran yang telah dikemukakan di atas, masalah konsep diri guru, iklim organisasi dan kepuasan kerja guru menarik perhatian peneliti untuk dikaji.

B. Identifikasi Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan guru, antara lain masalah konsep diri dan iklim organisasi. Konsep diri merupakan (identitas diri, penilaian diri dan persepsi individu terhadap caranya bertindak) sebagai konsep jati diri untuk melaksanakan tugas yang mulia. Apabila seorang guru mempunyai konsep jati diri yang rendah dari sebagian guru saja akan menyebabkan turunya kepuasan kerja guru dalam mengekspresikan kinerjanya. Sangat sedikit guru yang mempunyai konsep diri yang tinggi di suatu sekolah, yang terjadi hanyalah guru yang mempunyai sikap acuh tak acuh terhadap permasalahan rutin, sehingga dalam pelaksanaan tugas akan mempengaruhi kepuasan kerja bagi dirinya dan teman sejawatnya.

Iklm organisasi yang kurang kondusif dalam melaksanakan tugas menimbulkan masalah kepuasan kerja guru. Banyak guru yang merasa kurang nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian guru terhadap keadaan yang terdapat di sekolah yang merupakan dampak dari adanya interaksi di antara atasan dan bawahan, antara sesama bawahan, dan antara bawahan dengan atasan sehingga akan berpengaruh terhadap kerjasama, gairah kerja, keterbukaan, toleransi, dan keakraban antar guru. Untuk itulah dalam melaksanakan tugasnya guru berusaha menciptakan iklim organisasi yang kondusif agar bisa tenang dan nyaman dalam melaksanakan tugas sehingga pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerjanya. Jika guru tidak menciptakan iklim organisasi yang kurang kondusif, maka guru tidak akan mampu melaksanakan fungsi dan tugas sebagai pendidik dan pengajar. Banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang studinya, banyak guru dalam mengajar tidak mempersiapkan apa yang akan diajarkan atau tidak membuat administrasi guru. Dengan keadaan yang demikian, maka siswa tidak tertarik lagi untuk belajar dengan sungguh-sungguh atau banyak ditemukan siswa malas, tidak masuk kelas atau bolos.

Status sosial ekonomi guru merupakan salah satu penyebab kepuasan guru yang rendah. Kita ketahui bersama bahwa gaji guru yang diterima saat ini masih kurang untuk menutupi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Seorang guru harus mencari penghasilan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dalam satu bulan dengan cara misalnya mengajar di beberapa sekolah atau usaha lain di luar mengajar. Dengan terlalu banyaknya mengajar atau usaha



lain di luar sekolah sudah barang tentu tidak memikirkan kepuasan kerjanya atau sangat sedikit waktunya untuk memikirkan bagaimana cara meningkatkan kualitas mengajar serta konsentrasi terhadap proses belajar mengajar akan berkurang. Oleh karena itu, guru perlu menjalin kerjasama dengan pimpinan atau atasan, dan rekan kerja dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif agar guru kelak akan mengalami kepuasan dalam bekerja. Hal ini patut dijadikan kajian dan penelitian guna mengetahui secara objektif mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan guru tersebut dalam melaksanakan tugasnya.

Mengingat ruang lingkup dari faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan guru sangat luas, maka dalam penelitian ini pembahasan mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan guru identifikasi masalah dibatasi pada faktor konsep diri dan iklim organisasi guru.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka pertanyaan yang akan dijawab dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: "Bagaimana Pengaruh Konsep Diri dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru?"

Dari pertanyaan tersebut, terdapat tiga rumusan masalah yang diajukan yaitu :

1. Seberapa besar pengaruh konsep diri terhadap kepuasan kerja guru ?
2. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru ?
3. Seberapa besar pengaruh konsep diri dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru ?

D. Pembatasan Masalah

Pembahasan dalam penelitian ini dibatasi pada : (1) pengaruh konsep diri terhadap kepuasan kerja guru, (2) pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru dan (3) pengaruh konsep diri dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru. Sejalan dengan itu, maka objek penelitian ini juga dibatasi secara sampel, yaitu terhadap guru sekolah dasar yang ada di lingkungan perkotaan, pertengahan dan pinggiran wilayah Kabupaten Sumedang - Jawa Barat.

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, maka secara umum penelitian ini bertujuan untuk menemukan ada tidaknya pengaruh konsep diri dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh konsep diri terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kabupaten Sumedang.
2. Mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kabupaten Sumedang.
3. Mengetahui pengaruh konsep diri dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kabupaten Sumedang.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat secara umum penelitian adalah mendapatkan gambaran yang jelas dan komprehensif mengenai kondisi mengenai konsep diri guru SD dan iklim organisasinya terhadap kepuasan kerja guru di setiap lembaga. Hasil



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

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian Ilmu Administrasi Pendidikan dan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi para peneliti dan pengamat masalah pendidikan yang terkait dengan konsep diri dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang pengaruh konsep diri dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru SD di Kabupaten Sumedang.
- b. Bagi Guru SD, dalam upaya mengembangkan konsep dirinya, berperan serta dalam menciptakan iklim organisasi yang nyaman dan meningkatkan derajat kepuasan kerjanya.
- c. Bagi Kepala Sekolah Dasar, dalam upaya membantu guru untuk mengembangkan konsep diri guru, menciptakan iklim organisasi yang nyaman dan kondusif untuk bekerja, serta meningkatkan derajat kepuasan kerja guru.
- d. Bagi Dinas Pendidikan di Pemerintahan Daerah, dalam upaya pengembangan dan pembinaan guru SD.
- e. Bagi pengambil kebijakan pendidikan, sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan keputusan atau pengambilan kebijakan bagi perbaikan pengelolaan tenaga kependidikan khususnya guru SD.

- f. Bagi pengembangan keilmuan secara umum, khususnya dalam manajemen tenaga kependidikan.

G. Definisi Operasional

Variabel ini akan menguraikan variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam rangka memberikan gambaran yang lebih tajam tentang pengaruh konsep diri dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru, berikut ini diuraikan tentang operasionalisasi variabel-variabel penelitian.

1. Yang dimaksud **konsep diri** adalah pengetahuan individu mengenai dirinya sendiri (identitas diri), penelitian individu terhadap dirinya sendiri (penilaian diri), dan persepsi individu terhadap caranya bertindak (diri pelaku) yang mencakup : (a) diri fisik, (b) diri etik moral, (c) diri personal, (d) diri keluarga, (e) diri sosial, dan (f) kritik diri.
2. Yang dimaksud **iklim organisasi** adalah penilaian guru terhadap keadaan yang terdapat di sekolah yang merupakan dampak dari adanya interaksi di antara atasan dan bawahan, antara sesama bawahan, dan antara bawahan dengan atasan, yang mencakup: (a) kerjasama, (b) gairah kerja, (c) keterbukaan, (d) toleransi, dan (e) keakraban.
3. Yang dimaksud **kepuasan kerja** adalah perasaan guru terhadap berbagai aspek pekerjaannya, meliputi : (a) pekerjaan itu sendiri, (b) kepemimpinan atasan, (c) rekan kerja, (d) penghasilan, dan (e) promosi.

H. Asumsi-asumsi

Arikunto (2001: 60-61) mengemukakan bahwa asumsi-asumsi atau anggapan dasar penelitian dipandang sebagai landasan teori atau titik tolak pemikiran yang digunakan dalam suatu penelitian, yang mana kebenarannya diterima oleh peneliti. Selanjutnya dikemukakan bahwa, peneliti dipandang perlu merumuskan asumsi-asumsi penelitian dengan maksud : (1) Agar terdapat landasan berpijak yang kokoh bagi masalah yang sedang diteliti; (2) Mempertegas variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian; dan (3) Berguna untuk kepentingan menentukan dan merumuskan hipotesis.

Dalam merumuskan asumsi-asumsi penelitian ini ditempuh melalui telaah berbagai konsep dan teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja guru, konsep diri guru dalam sebuah iklim organisasi sekolah yang kondusif.

Dalam kaitannya dengan kepentingan penelitian ini, maka dapat dirumuskan asumsi-asumsi sebagai berikut :

1. Hurlock (1981: 372) konsep diri adalah suatu gambaran individu tentang diri sendiri, yang merupakan gabungan keyakinan yang dimiliki mengenai dirinya; terdiri dari karakteristik fisik, psikologis, emosional, aspirasi, dan prestasi yang ingin dicapai. Semua konsep diri mencakup citra fisik dan citra psikologis. Citra fisik diri terbentuk pertama kali, dan sangat terkait dengan penampilan fisik individu, daya tarik dan kesesuaian atau ketidaksesuaian dengan jenis kelaminnya. Citra diri psikologis didasarkan pada pikiran, perasaan, dan emosi. Citra psikologis mempengaruhi penyesuaian dalam kehidupan misalnya sifat-sifat keberanian, kejujuran,

kemandirian dan kepercayaan diri serta jenis aspirasi dan kemampuannya. Konsep diri dipengaruhi oleh (a) diri fisik, (b) diri etik moral, (c) diri personal, (d) diri keluarga, (e) diri sosial, dan (f) kritik diri.

2. Hoy dan Miskel (1991: 221) mengemukakan bahwa iklim organisasi merujuk pada persepsi terhadap lingkungan sekolah secara umum yang dipengaruhi oleh organisasi formal, organisasi informal, kepribadian anggota, dan kepemimpinan dalam organisasi. Dengan demikian iklim organisasi dipengaruhi antara lain: (a) kerjasama, (b) gairah kerja, (c) keterbukaan, (d) toleransi, dan (e) keakraban.
3. Kepuasan kerja menurut Hoppoc (dalam Hoy dan Miskel, 2001:303) adalah suatu kombinasi dari kondisi psikologis, fisik dan lingkungan yang menyebabkan seseorang berkata: "saya puas dengan pekerjaan saya". Seorang guru akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi jika memiliki konsep diri yang positif namun sebaliknya jika seorang guru memiliki konsep diri yang negatif. Seorang guru akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi apabila iklim organisasi tersebut nyaman. Dengan demikian makin positif konsep diri guru dan makin nyaman iklim organisasi, maka akan makin tinggi kepuasan kerja guru. Namun sebaliknya, makin rendah atau negatif konsep diri guru dan makin tidak nyaman iklim organisasi, akan makin rendah kepuasan kerja guru.

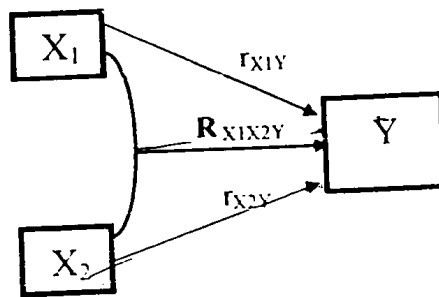
I. Hipotesis

Berdasarkan asumsi-asumsi penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Konsep diri dalam pengetahuan individu atau caranya bertindak melaksanakan manajemen di kelas memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kabupaten Sumedang.
2. Iklim organisasi dalam penilaian guru terhadap keadaan yang terdapat di sekolah merupakan dampak dari adanya interaksi di antara atasan dan bawahan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kabupaten Sumedang.
3. Konsep diri dan iklim organisasi secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kabupaten Sumedang.

J. Kerangka Berpikir

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional, sebab penelitian ini akan mendeskripsikan hubungan sebab akibat antara variabel bebas dan variabel terikat melalui uji statistik. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel. Dua variabel bebas (*independen*) yaitu: konsep diri (X_1) dan iklim organisasi (X_2); dengan satu variabel terikat (*dependen*) yaitu kepuasan kerja guru (Y). Berdasarkan hal tersebut, maka berikut adalah model atau kerangka pemikiran yang menunjukkan hubungan dari variabel-variabel penelitian. Berikut ditampilkan gambar model keterkaitan antar variabel penelitian.



Keterangan:

X_1 = Konsep Diri

X_2 = Iklim Organisasi

Y = Kepuasan Kerja Guru

Gambar 1.1.

Model Keterkaitan Variabel Penelitian

K. Pendekatan Penelitian

Pendekatan teori utama dalam penelitian ini mengacu pada konsep teori administrasi pendidikan, konsep diri, iklim organisasi dan kepuasan kerja guru. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *metode deskriptif korelasional*. Sedangkan studi yang dikembangkan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara (1) Studi Kepustakaan, dan (2) Studi Lapangan. Adapun teknik pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan angket.

Lokasi penelitian ini dilakukan di SD di Kabupaten Sumedang. Sedangkan objek sampel penelitian yang digunakan adalah para guru SD Negeri yang terfokus pada tiga kecamatan yaitu: Kecamatan Sumedang Selatan, Kecamatan Situraja dan Kecamatan Darmaraja yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh konsep diri, iklim organisasi dan kepuasan kerja dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik.





