

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang 1945 telah mengamanatkan bahwa salah satu tujuan Negara Republik Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa, dan oleh sebab itu Warga Negara Indonesia tanpa memandang status sosial, ras, etnis, agama, dan jender berhak memperoleh pelayanan pendidikan yang bermutu. Pendidikan yang bermutu yakni pendidikan yang dilakukan sebagai 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, sehat, cakap, kreatif, mandiri, serta memiliki keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara sebagaimana termaktub dalam UU Sisdiknas No.20 tahun 2003.

Dalam kenyataannya, ternyata dunia pendidikan nasional Indonesia menghadapi permasalahan menyangkut rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan. Dari berbagai pengamatan dan analisis sebagaimana termaktub dalam buku Depdiknas (2007: 1-2), sedikitnya ada tiga faktor yang menyebabkan mutu pendidikan tidak mengalami peningkatan secara merata. Faktor pertama, kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan nasional yang menggunakan pendekatan *education production function atau input-output analysis* tidak dilaksanakan secara konsekuensi. Faktor kedua,

penyelenggaraan pendidikan nasional dilakukan secara birokratik-sentralistik sehingga menempatkan sekolah sebagai penyelenggara pendidikan sangat tergantung pada keputusan birokrasi yang mempunyai jalur yang sangat panjang dan kadang-kadang kebijakan yang dikeluarkan tidak sesuai dengan kondisi sekolah setempat.

Faktor ketiga, peran serta warga sekolah khususnya guru dan peran serta masyarakat khususnya orang tua siswa dalam penyelenggaraan pendidikan selama ini sangat minim.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka kita bisa menetapkan bahwa salah satu penyebab krisis pendidikan nasional yang kurang bermutu adalah kurangnya peran serta warga sekolah khususnya guru dalam penyelenggaraan pendidikan. Sekolah sebagai tempat kegiatan belajar merupakan suatu organisasi pendidikan yang harus mengutamakan efektivitas dan efisiensi dalam usaha demi kelangsungan hidupnya. Dalam sistem persekolahan, lulusan merupakan titik pusat tujuan, lulusan berkualitas tidak mungkin terwujud tanpa proses pendidikan yang bermutu. Dengan demikian pelayanan dan mutu lulusan merupakan kompetisi dalam sistem persekolahan yang berpengaruh terhadap keberlangsungan hidupnya. Dalam hal ini guru adalah orang yang paling berperan dalam menentukan mutu lulusan dan mutu pendidikan secara keseluruhan. Tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan sangat tergantung dari kinerja guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya di sekolah. Guru memiliki tugas sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih. Sebagai pendidik berarti guru memiliki tugas untuk meneruskan dan mengembangkan

nilai-nilai hidup, sedangkan sebagai pengajar maka guru harus meneruskan dan mengembangkan ilmu, pengetahuan, dan teknologi. Adapun sebagai pelatih, guru memiliki tugas untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa (Usman, 2002:7). Berdasarkan studi di negara-negara berkembang, guru memberikan sumbangan dalam prestasi belajar siswa (36%), selanjutnya manajemen (23%), waktu belajar (22%), dan sarana fisik (19%). Aspek yang berkaitan dengan guru adalah menyangkut citra/ mutu guru dan kesejahteraan (Sidi, 2000:132).

Menyikapi perkembangan era globalisasi dimana persaingan semakin tinggi pada semua aspek kehidupan termasuk aspek pendidikan, maka persaingan dalam dunia pendidikan pun menjadi tidak dapat terelakkan lagi, banyak lembaga pendidikan yang ditinggalkan oleh pelanggannya karena kualitas pendidikan sebagai produk jasa tidak memuaskan *customers* tersebut. Dalam usaha menciptakan *customers satisfaction* terutama dalam kegiatan usaha berbasis pelayanan, sekolah perlu di dukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Guru sebagai input pengolah siswa dan pemegang peran penting dalam proses belajar mengajar merupakan salah satu sumber daya manusia di dunia pendidikan yang dituntut untuk bekerja dengan produktif dan memberikan pelayanan dengan kualitas sebaik-baiknya sehingga dapat mencetak lulusan-lulusan yang mampu berprestasi dan berpartisipasi dalam pembangunan di masyarakat. Mutu proses belajar mengajar sangat tergantung pada mutu interaksi guru dan murid. Mutu interaksi guru sangat tergantung pada

perilakunya di kelas. Perilaku guru di kelas misalnya, kejelasan mengajar, penggunaan variasi metode mengajar, variasi penggunaan media pendidikan, keantusiasan mengajar, penggunaan jenis pertanyaan, manajemen kelas, penggunaan waktu, kedisiplinan, keempatian terhadap siswa, hubungan interpersonal, ekspektasi, keinovasian pengajaran, dan penggunaan prinsip-prinsip pengajaran dan pembelajaran yang efektif.

Fenomena yang ada di lapangan, terlepas dari kondisi politik yang sangat tidak menguntungkan bagi guru pada era otonomi daerah, secara jujur juga harus diakui, guru masih belum mampu tampil optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesinya. Kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial yang harus dimiliki oleh guru sebagai agen pembelajaran sebagaimana diamanatkan PP Nomor 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) masih dipertanyakan banyak kalangan.

Era reformasi yang telah berlangsung lebih dari satu dasawarsa memang telah banyak memberikan berkah bagi guru. Setidak-tidaknya, guru tidak lagi kena sindrom mobilisasi yang diarahkan untuk berafiliasi pada aliran politik penguasa. Guru, sebagaimana warga negara yang lain, bebas menentukan hak politiknya. Dari sisi kesejahteraan, guru juga sudah banyak menikmati tunjangan profesi, terutama mereka yang sudah mendapatkan sertifikat pendidik. Tambahan satu kali gaji pokok, setidak-tidaknya bisa dimanfaatkan untuk meringankan beban ekonomi guru yang selalu dituntut untuk *meng-upgrade* diri agar tak tersalip ilmunya oleh siswa didik. Melalui tunjangan profesi itu, guru diharapkan tidak lagi direpotkan memikirkan biaya

makan, biaya kesehatan, dan berbagai persoalan kebutuhan lainnya, sehingga bisa total dan intens menjalankan tugas-tugas profesi. Dengan kata lain, di negeri ini tak akan lagi terdengar guru yang nyambi jadi tukang ojek atau penjual rokok ketengan yang dinilai bisa mengganggu dan menghambat kinerjanya.

Fenomena yang terjadi di lapangan, termasuk di SMP Negeri di Kabupaten Tasikmalaya, adanya kebebasan berpolitik sesuai hati nurani, program pembinaan profesionalisme untuk peningkatan kompetensi guru dan program sertifikasi dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan guru ternyata tak sepenuhnya berimbang pada peningkatan produktivitas kerja. Hal ini ditandai dengan masih adanya gejala-gejala ketidakdisiplinan guru, rendahnya semangat kerja, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan, serta adanya ketidakpuasan terhadap keadaan di tempat kerja maupun pada keadaan personil di tempat kerja tersebut. Kesemuanya itu jelas akan menyebabkan mutu interaksi guru dengan siswa dalam proses belajar mengajar di kelas menjadi rendah, demikian juga dengan mutu hasil belajar siswa.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas guru dalam bekerja. Menurut Handoko (2001:193) karyawan bekerja dengan produkif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya. Pemahaman terhadap faktor-

faktor yang mempengaruhi produktivitas ini sangat penting untuk dijadikan resolusi dalam meningkatkan produktivitas sesuai dengan situasi tertentu.

Kondisi utama yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas guru dalam bekerja adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para guru memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini akan nampak dalam sikap positif guru terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001:193). Kepuasan kerja guru ini merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia karena mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, serta berbagai gejala negatif lainnya seperti banyaknya keluhan, rendahnya prestasi, rendahnya kualitas pengajaran, indisipliner dan lain sebagainya.

Melihat berbagai gejala negatif yang ditimbulkan oleh rendahnya kepuasan kerja guru, maka meningkatkan kepuasan kerja guru yang berimplikasi pada kinerja produktif mereka adalah hal yang sangat penting. Peningkatan kepuasan kerja guru pada intinya merupakan kunci keberhasilan pendidikan, sebab inti dari kegiatan pendidikan adalah bagaimana proses belajar mengajar bisa dilaksanakan dengan kualitas tinggi dengan kontribusi guru yang berkualitas tinggi di dalamnya.

Kepuasan kerja guru bisa dicapai dengan berbagai upaya diantaranya dengan menciptakan iklim organisasi yang berpihak pada kesejahteraan guru,

terbuka, dan menekankan pada prestasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Irianto dan Prihatin (2008:321) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang memiliki iklim kondusif merupakan faktor penunjang guru puas terhadap perlakuan organisasi (sekolah) sehingga mereka akan bekerja penuh semangat dan bertanggung jawab.

Dalam konteks sekolah Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel (2001:189) mendefinisikan iklim organisasi sekolah sebagai kualitas dari lingkungan sekolah yang terus menerus dialami oleh guru-guru, mempengaruhi tingkah laku mereka dan berdasar pada persepsi kolektif tingkah laku mereka. Kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh iklim organisasi, dipengaruhi oleh bagaimana suasana tempat mereka bekerja. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa para guru bekerja bukan sekedar mengharapkan imbalan baik material maupun non material, tetapi mereka juga menginginkan iklim yang sesuai dengan harapan mereka seperti adanya keterbukaan, perhatian, dukungan, penghargaan, pendapatan yang layak dan rasa adil dalam organisasi. Penciptaan iklim yang berorientasi pada prestasi dan memperhatikan pekerja dapat memperlancar pencapaian hasil yang diinginkan.

Selain menciptakan iklim kondusif maka faktor motivasi terutama motivasi berprestasi merupakan upaya peningkatan kepuasan guru dalam bekerja. Hal ini didasarkan atas asumsi bahwa bekerja tanpa motivasi akan cepat bosan, karena tidak adanya unsur pendorong agar semangat kerja tetap stabil . Finch dan McGough dalam Djatmiko (2002:66) mengingatkan bahwa

salah satu kunci keberhasilan kepemimpinan dalam pendidikan adalah motivasi kerja personil. Dalam hal ini, menurut pendapatnya, yang paling menentukan adalah tindakan pimpinan, karena setiap pimpinan memiliki peluang untuk menciptakan iklim sekolah yang dipimpinnya lebih kondusif terhadap proses belajar-mengajar yang dapat memotivasi personil. Motivasi merupakan hal yang sangat diperlukan oleh semua orang termasuk guru. Motivasi berprestasi merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri guru untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga tujuan akan tercapai. Motivasi berprestasi bisa terjadi jika guru mempunyai kebanggaan akan keberhasilan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada SMP Negeri di Kabupaten Tasikmalaya wilayah utara yang berkaitan dengan kepuasan kerja guru yang secara historis sering dianggap akan dapat memacu guru untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Penulis memandang bahwa iklim organisasi dan motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru sehingga judul penelitian ini diuraikan sebagai berikut: “KONTRIBUSI IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas serta untuk memfokuskan pembahasan, maka penulis mengidentifikasi permasalahan dalam bentuk pernyataan masalah dan pertanyaan masalah. Permasalahan pokok dalam penelitian ini yakni bahwa kepuasan kerja guru masih rendah. Hal ini

disebabkan oleh iklim organisasi dan motivasi berprestasi yang belum optimal.

Adapun yang menjadi pertanyaan masalahnya adalah : Apakah iklim organisasi dan motivasi berprestasi berkontribusi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri se-Kabupaten Tasikmalaya Wilayah Utara.

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran umum iklim organisasi pada SMPN di Kabupaten Tasikmalaya Wilayah Utara?
2. Bagaimana gambaran umum motivasi berprestasi guru pada SMPN di Kabupaten Tasikmalaya Wilayah Utara?
3. Bagaimana gambaran umum kepuasan kerja guru pada SMPN di Kabupaten Tasikmalaya Wilayah Utara?
4. Berapa besar kontribusi iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMPN di Kabupaten Tasikmalaya Wilayah Utara?
5. Berapa besar kontribusi motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMPN di Kabupaten Tasikmalaya Wilayah Utara?
6. Berapa besar iklim organisasi dan motivasi berprestasi berkontribusi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru pada SMPN di Kabupaten Tasikmalaya Wilayah Utara?

C. Tujuan Penelitian

Adapun maksud dilakukan penelitian ini, dengan memperhatikan rumusan masalah di atas, adalah untuk mengetahui gambaran empirik tentang kontribusi iklim organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru. Sedangkan secara spesifik penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui gambaran umum iklim organisasi di SMPN se-Kabupaten Tasikmalaya Wilayah Utara.
2. Untuk mengetahui gambaran umum motivasi berprestasi guru di SMPN se-Kabupaten Tasikmalaya Wilayah Utara.
3. Untuk mengetahui gambaran umum kontribusi iklim organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru di SMPN se-Kabupaten Tasikmalaya Wilayah Utara.
4. Untuk menganalisis seberapa besar iklim organisasi berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru di SMPN se-Kabupaten Tasikmalaya Wilayah Utara.
5. Untuk menganalisis seberapa besar motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru di SMPN se-Kabupaten Tasikmalaya Wilayah Utara.
6. Untuk menganalisis seberapa besar iklim organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru di SMPN se-Kabupaten Tasikmalaya Wilayah Utara.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang dicapai diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis bagi perkembangan dunia pendidikan mengingat pada saat ini kita sedang berupaya meningkatkan kualitas pendidikan. Secara lebih rinci kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Penelitian secara Teoritis :

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam pengembangan ilmu administrasi pendidikan, memperkaya kajian ilmu khususnya ilmu pengembangan manajemen sumber daya pendidikan terutama yang berhubungan dengan kontribusi iklim organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi para peneliti dan pengamat masalah pendidikan yang terkait dengan konsep iklim organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru.

2. Kegunaan Penelitian secara Praktis :

- a. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan kepada sekolah-sekolah khususnya Sekolah Menengah Pertama terutama bagi pimpinan (Kepala Sekolah) dan guru-guru sebagai bahan untuk mengevaluasi kinerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok sehingga secara bersama-sama dapat merencanakan langkah yang konkret untuk menentukan kepuasan kerjanya di masa yang akan datang. Dengan adanya hasil penelitian mengenai iklim organisasi dan motivasi berprestasi yang secara bersama-sama berkontribusi terhadap kepuasan kerja, maka

upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja guru itu sendiri dapat dilakukan dengan memperbaiki iklim organisasi dan meningkatkan motivasi berprestasi.

- b. Hasil penelitian ini juga diharapkan berguna sebagai bahan masukan bagi ‘stakeholder’ yaitu pihak dunia industri/dunia kerja sebagai partner Sekolah Menengah Pertama serta ‘masyarakat’ sebagai pelanggan dan pengguna sekolah, untuk merancang program-program yang berkaitan dengan kepuasan kerja, semangat kerja, maupun produktivitas dan kinerja guru.
- c. Sebagai bahan masukan kepada praktisi pendidikan bahwa tujuan pendidikan nasional akan tercapai bila didukung oleh kualitas kinerja yang baik dari kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan.

E. 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 utama 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, motivasi kerja guru dalam sebuah iklim organisasi sekolah yang kondusif.

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

1. Iklim organisasi sekolah merupakan suasana dalam suatu organisasi yang diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi (*interpersonal relationship*).
2. Iklim organisasi yang kondusif dapat menyebabkan guru termotivasi untuk bekerja lebih bersemangat karena puasnya guru terhadap organisasi, namun sebaliknya jika iklim tidak kondusif maka mengakibatkan guru kurang bergairah dalam bekerja.
3. Kepuasan kerja guru bisa terjadi jika guru merasa memperoleh perasaan adil di dalam melakukan pekerjaan. Adanya iklim organisasi yang dirasa adil akan mendorong guru untuk segera mencapai kepuasan dalam bekerja.
4. Motivasi berprestasi dapat menyebabkan kepuasan kerja karena adanya kebanggaan terhadap hasil pencapaian kerja. Semakin tinggi prestasi yang dicapai semakin puas guru dalam bekerja. Sebaliknya tanpa motivasi berprestasi guru akan cepat bosan bekerja dan dapat menyebabkan tingkat kepuasan menjadi rendah.
5. Iklim organisasi yang positif dan tingginya motivasi berprestasi guru akan berdampak pada kepuasan kerja guru. Suatu iklim organisasi yang sehat akan meningkatkan motivasi berprestasi guru. Semakin baik iklim

organisasi dan semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki guru.

F. Hipotesis

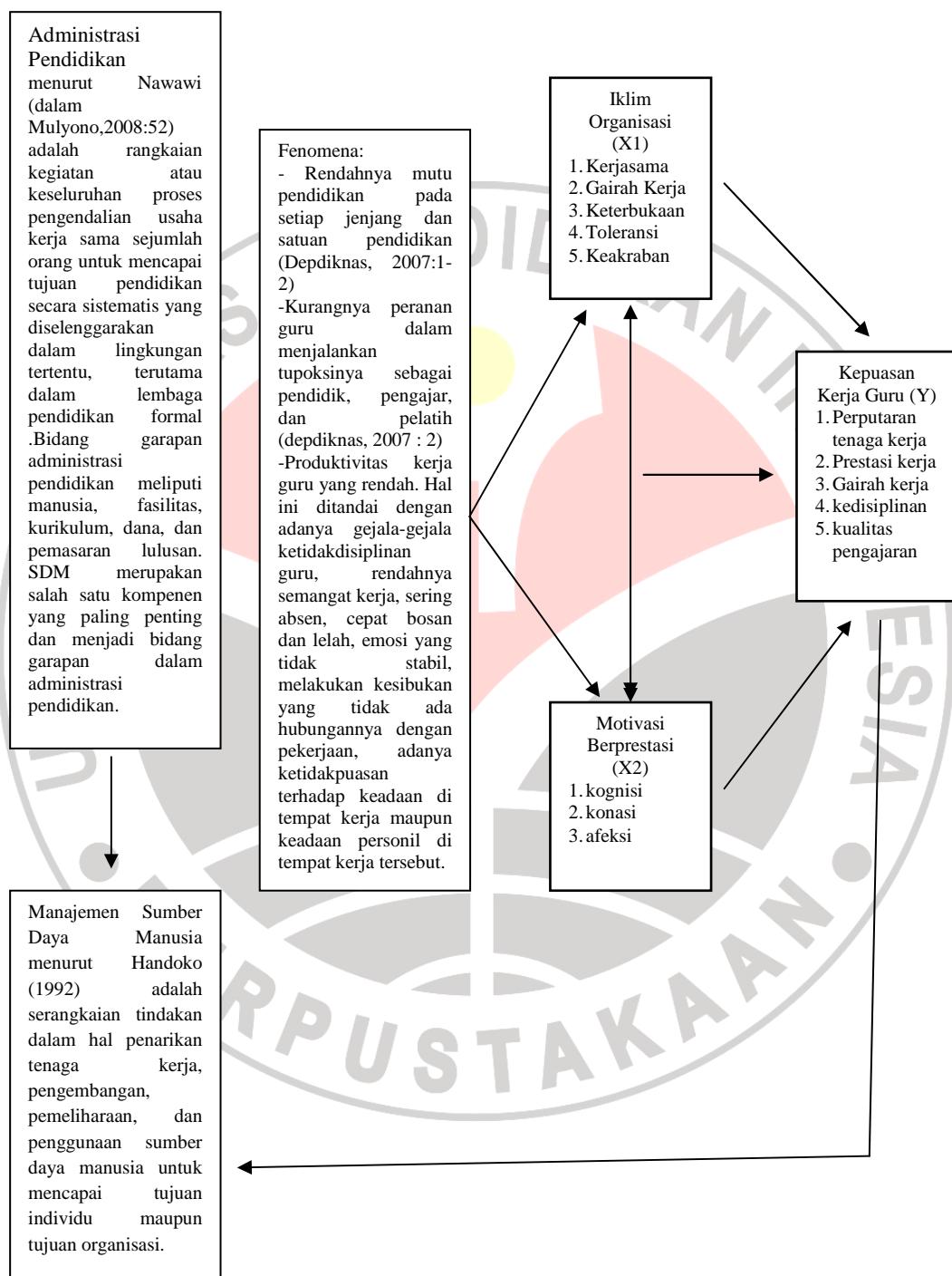
Berkenaan dengan masalah yang diteliti dan berdasarkan asumsi-asumsi penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat kontribusi yang signifikan dari iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMPN di Kabupaten Tasikmalaya Wilayah Utara.
2. Terdapat kontribusi yang signifikan dari motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja SMPN di Kabupaten Tasikmalaya Wilayah Utara.
3. Terdapat kontribusi yang signifikan dari iklim organisasi dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap kepuasan kerja guru SMPN di Kabupaten Tasikmalaya Wilayah Utara.

G. Kerangka Berpikir

Dengan mengkaji teori dari ketiga variabel penelitian ini, yaitu iklim organisasi, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja guru maka kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam diagram jalur sebagai berikut:

Gambar 1.1 : Kerangka Pemikiran antar variabel



H. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan teknik korelasional. Metode survey menurut Sugiyono (2004:3) adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Variabel penelitian meliputi dua variabel bebas yaitu iklim organisasi (X_1), dan motivasi berprestasi (X_2), sedang variabel terikat adalah kepuasan kerja guru (Y).

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Tasikmalaya Wilayah Utara, oleh karena itu yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMPN yang ada di Kabupaten Tasikmalaya Wilayah Utara yang terdiri dari 19 SMP Negeri dengan jumlah 527 orang, dan jumlah sampel 84 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi dan regresi baik sederhana maupun ganda.