

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

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, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan dan peningkatan mutu manajemen sekolah. 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 besar lainnya masih memprihatinkan. Peningkatan mutu pendidikan dewasa ini merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda lagi. Keberhasilan pembangunan suatu bangsa ditentukan terutama oleh keberadaan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, yang hanya dapat dihasilkan lewat pendidikan yang berkualitas pula.

Organisasi yang baik dalam segi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan maupun sarana teknologi yang dimiliki, semuanya itu tidak akan bisa berjalan apabila tidak ada faktor manusia yang menggerakkannya. Seseorang pada umumnya mulai awal bekerja hanya untuk mendapatkan upah sebagai hasil jerih payahnya dan sebagai balas jasanya guna mencukupi kebutuhan pokoknya,

disamping itu juga perasaan takut menganggur. Perkembangan berikutnya di samping uang juga ada faktor lain yang memotivasi seseorang bekerja. Seseorang yang bekerja akan bersaing dengan orang lain dalam hal ini sesama pekerja untuk mendapatkan upah dan prestasi yang lebih tinggi untuk memenuhi kebutuhannya yang selalu berkembang, kemudian seseorang juga menuntut hal-hal lain demi kepuasan kerjanya, antara lain di lingkungan kerja yang menyenangkan, yang meliputi kondisi lingkungan, hubungan dengan unsur pimpinan, keamanan, kenyamanan, serta hubungan dengan sesama pekerja.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan kerja guru di mana timbul gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indiscipliner guru dan gejala negatif lainnya. Sebaliknya kepuasan yang tinggi diinginkan oleh kepala sekolah karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan guru dengan imbalan yang disediakan oleh organisasi.

Beberapa alasan mengapa kepuasan kerja guru dalam tugasnya sebagai pendidik perlu untuk dikaji lebih lanjut: *pertama*, guru memainkan peranan yang begitu besar di dalam sebuah negara. Tugas mereka bukan hanya sekedar

memberikan pelajaran seperti yang terkandung di dalam garis besar pengajaran dalam kurikulum formal, malah meliputi seluruh aspek kehidupan yang lain mungkin tidak tercantum dalam mata pelajaran secara nyata, tetapi meliputi pelajaran-pelajaran yang terkandung dalam kurikulum yang tersembunyi dalam sistem pendidikan negara. Kemajuan suatu bangsa punya kaitan erat dengan pendidikan. Pendidikan disini bukan sekedar sebagai media (perantara) dalam menyampaikan kebudayaan dari generasi ke generasi, melainkan suatu proses yang diharapkan akan dapat mengubah dan mengembangkan kehidupan berbangsa yang baik. Bagi suatu bangsa yang sedang membangun terlebih-lebih bagi keberlangsungan hidup bangsa di tengah-tengah lintasan perjalanan zaman dengan teknologi yang kian canggih. Semakin akurat para guru melaksanakan fungsinya, semakin terjamin, tercipta, dan terbinanya kesiapan dan keandalan sebagai manusia pembangunan. Oleh karena itu peningkatan kepuasan kerja yang diperoleh para guru akan mendorong guru untuk melaksanakan fungsinya sebaik mungkin.

Kedua, adanya fenomena mengenai penurunan kinerja guru, hal ini dapat terlihat dari guru yang mangkir dari tugas, guru yang mengajar saja tapi fungsi mendidiknya berkurang. Sebagaimana pernah disinggung oleh Menteri Pendidikan Nasional: "Akhir-akhir ini jumlah tenaga guru semakin sedikit, sebaliknya jumlah pengajar terus membengkak". Menurut Menteri Pendidikan Nasional dalam sambutan pelantikan rektor Universitas Surabaya (Unesa) di Surabaya mengatakan : "Indonesia saat ini minus tenaga guru, yang banyak adalah tenaga pengajar. Dia bekerja per jam, dan setiap jam minta bayaran".

Guru, menurut Menteri, lebih dari sekedar pengajar. Guru merupakan pusat teladan dan panutan. Guru punya pengaruh terhadap siswanya. Apa yang dilontarkan tersebut bisa disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja guru sehingga guru tidak lagi menghayati peranannya sebagai seorang pendidik.

Ketiga, peningkatan mutu pendidikan secara formal aspek guru mempunyai peranan penting dalam mewujudkannya, disamping aspek lainnya seperti sarana/prasarana, kurikulum, siswa, manajemen, dan pengadaan buku. Guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan, sebab inti dari kegiatan pendidikan adalah belajar mengajar yang memerlukan peran dari guru di dalamnya.

Salah satu hal yang patut dipertimbangkan adalah bagaimana upaya untuk meningkatkan kualitas guru adalah dengan cara meningkatkan kepuasan kerjanya, sebab dengan kepuasan guru yang meningkat maka guru akan berusaha untuk meningkatkan profesi dan mutunya dengan demikian diharapkan keberhasilan pendidikan akan tercapai. Kepuasan kerja guru itu bisa dilaksanakan dengan beberapa cara diantaranya adalah organisasi dapat membuat disiplin kerja yang berpihak pada kesejahteraan guru, terbuka dan menekankan pada prestasi, bisa pula kepuasan ditingkatkan menggunakan faktor motivasi terutama motivasi berprestasi guru, karena tugas guru menyangkut dengan keberhasilan siswa yang merupakan keberhasilan pendidikan.

Keempat, otonomi daerah yang menumbuhkan kesadaran pentingnya pembangunan kualitas SDM di masyarakat adalah menjadi tugas Pemkab/Pemkot dan Depdiknas. Depdiknas berupaya menghasilkan SDM unggul yang dapat

menjawab tantangan pembangunan, dan kualitas SDM akan dirasakan bagi keberlangsungannya pembangunan daerah. Keberhasilan otonomi daerah mempersyaratkan tersedianya SDM unggul untuk menggali dan mengembangkan potensi daerahnya.

Dalam hubungannya dengan kepuasan kerja, tidak lepas dari kompensasi yang diberikan terhadap guru. Pemerintah menaruh perhatian dengan menerbitkan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 Pasal 40 ayat 1 yang berbunyi: "pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh :

1. Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai
2. Penghargaan sesuai tugas dan prestasi kerja
3. Pembinaan karier sesuai dengan pengembangan kualitas
4. Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan atas hasil kekayaan intelektual.
5. Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, fasilitas untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas."

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor dan salah satu diantaranya adalah lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, seseorang akan mendapatkan suatu ketenangan kerja dalam bekerja sehingga secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kepuasan kerjanya, di mana apabila seorang unsur pimpinan berusaha memperhatikan dan memenuhi tuntutan-tuntutan tersebut diatas yaitu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, diharapkan akan menimbulkan suatu kepuasan kerja bagi para pekerjanya atau dalam penelitian ini guru kelas.

Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap guru, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dan disiplin kerja dalam berprestasi. Kondisi

yang ada saat ini pada guru SMA Negeri Sub Rayon 2 Kabupaten Purworejo dijumpai masih adanya guru sering datang terlambat masuk kerja, adanya sebagian guru tidak datang ke sekolah karena tidak ada jam mengajar, bersikap pasif terhadap pekerjaan, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan masih ada sebagian guru meninggalkan tugas pada jam mengajar tanpa keterangan yang sah.

Kondisi tersebut merupakan permasalahan bagi unsur pimpinan untuk memberikan motivasi dan disiplin bagi guru, agar dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan kerja guru, mengingat bahwa motivasi dan disiplin kerja guru SMA Negeri Sub Rayon 2 belum optimal dalam mencapai kinerja yang diharapkan, misalnya: keterlambatan masuk kerja, tidak adanya pemberian penghargaan bagi guru yang berprestasi, mengakibatkan pekerjaan tidak memenuhi target, dan sering terlambat selesai.

Berawal dari kondisi ketidak sempurnaan manusia, tempat kesalahan dan kekhilafan, maka setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan tentang disiplin kerja guru, yang harus ditaati oleh para guru, kondisi yang seharusnya terjadi pada SMA Negeri Sub Rayon 2 Purworejo yang memiliki cukup potensi untuk dapat bekerja secara optimal dengan meningkatkan disiplin kerja guru agar dapat menjawab tantangan reformasi dan memberikan kontribusi terhadap tugas pokok dan fungsi SMA Negeri Sub Rayon 2 Purworejo secara lebih optimal.

Konsekuensi logis dari tuntutan-tuntutan tersebut maka unsur pimpinan harus selalu melakukan pembinaan dan pengembangan guru secara terpadu dan

berkelanjutan, agar guru dapat mengembangkan ilmu pengetahuan, ketrampilan dan teknologi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Gambaran tersebut nampak begitu besar dan berat beban unsur pimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja guru dalam menghadapi masa depan. Kondisi tersebut perlu dirumuskan secara lebih rinci tentang usaha-usaha yang harus dilakukan guna melakukan pembinaan kinerja guru, supaya gurubersedia bekerja sesuai dengan ketentuan disiplin guru, maka SMA Negeri Sub Rayon 2 Purworejo melalui unsur pimpinannya harus berusaha dengan memberikan motivasi kepada para guru dengan baik.

Suatu pendekatan yang dilakukan oleh unsur pimpinan dalam organisasi dalam rangka penyatupaduan orang-orang ke dalam situasi kerja tertentu melalui kepemimpinan partisipatif, komunikasi persuasif dan pemberian motivasi, secara tepat dan terus menerus sehingga guru mampu bekerja dengan penuh semangat kerja sama dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja, disiplin kerja, serta menumbuhkan kepuasan kerja baik kepuasan ekonomis, psikologis dan sosial.

Melihat kenyataan di atas, SMA Negeri Sub Rayon 2 Purworejo sudah saatnya meningkatkan unsur pimpinan untuk dapat lebih banyak memberikan kesempatan kepada guru dalam mengembangkan sumber daya manusia agar lebih berprestasi dalam melaksanakan tugas pelayanan, terlebih lagi dalam rangka otonomi daerah.

Berdasarkan kajian diatas, kiranya perlu dirumuskan secara mendalam, usaha-usaha secara terpadu dan berkesinambungan melalui kontribusi kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri Sub Rayon 2 Purworejo.

B. Identifikasi Masalah

1. Terdapat cukup banyak faktor yang dimungkinkan mempengaruhi kepuasan kerja guru seperti sarana prasarana pendidikan, siswa, kurikulum, motivasi, manajemen pengembangan sumber daya manusia (guru), Kompensasi, iklim organisasi.
2. Kepuasan kerja guru memberikan sumbangan terhadap terciptanya kinerja guru. Kepuasan kerja atau ketidak puasan kerja timbul karena faktor-faktor yang bersifat materi maupun non materi.
3. Kepala sekolah dalam melaksanakan tugas kepemimpinan ada yang sudah memiliki kemampuan mengamalkan fungsi-fungsi manajemen sementara yang lain belum.
4. Lingkungan kerja di sekolah belum kondusif dan motivasi kerja yang masih kurang dari para guru.

C. Pembatasan Masalah

Karena keterbatasan peneliti dalam hal waktu, tenaga dan biaya, serta untuk menjaga agar penelitian lebih terarah dan fokus, maka diperlukan adanya pembatasan masalah. Maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya kompensasi yang kurang mencukupi sehingga membuat kurang maksimalnya guru dalam bekerja.

2. Disiplin kerja yang rendah mengakibatkan kurangnya pembelajaran yang optimal dan mengakibatkan ketidakpuasan guru dalam bekerja
3. Lingkungan kerja yang kurang kondusif mengakibatkan ketidakpuasan guru dalam bekerja.
4. Kepuasan kerja guru akan dititik beratkan pada masalah sikap guru yang positif maupun negatif, didasarkan oleh cara pandang (persepsi) guru yang bersangkutan terhadap pekerjaannya sebagai pengajar dan pelaksana pendidikan di sekolah.
5. Kurangnya motivasi bekerja para guru sehingga mengakibatkan mutu pembelajaran yang rendah.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat kontribusi kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri Sub Rayon 2 Purworejo ?
2. Apakah terdapat kontribusi kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri Sub Rayon 2 Purworejo ?
3. Apakah terdapat kontribusi disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri Sub Rayon 2 Purworejo ?
4. Apakah terdapat kontribusi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri Sub Rayon 2 Purworejo ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menguji kontribusi kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri Sub Rayon 2 Purworejo.
2. Untuk menganalisis dan menguji kontribusi kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri Sub Rayon 2 Purworejo.
3. Untuk menganalisis dan menguji kontribusi disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri Sub Rayon 2 Purworejo.
4. Untuk menganalisis dan menguji kontribusi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri Sub Rayon 2 Purworejo.

F. Manfaat Penelitian

Jika tujuan penelitian ini tercapai, maka hasil penelitian ini dapat berguna bagi pengembangan pendidikan, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara teoritis, penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan teori-teori tentang kontribusi kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru.
2. Secara praktis
 - a. Bagi Dinas, penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pengelola pendidikan di Purworejo pada umumnya, juga pada jajaran Dinas

Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo untuk dapat digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam memberikan pembinaan kepada kepala sekolah dan guru-guru lain.

- b. Bagi sekolah, maupun kepala sekolah untuk meningkatkan atau mengembangkan kontribusi kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru sehingga bisa meningkatkan mutu dan profesionalitas guru dalam pembelajaran.
- c. Guru-guru SMA Negeri Sub Rayon 2 Purworejo untuk meningkatkan mutu dan profesionalitas guru dalam pembelajaran.