

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dikutip dari suara.com Berdasarkan data Hasil survei UNICEF pada juni 2020 melalui kanal U-report dan memberikan 9 pertanyaan telah menyoar lebih dari 4.000 responden dengan presentase 42% pelajar laki-laki dan 58% pelajar perempuan di 34 provinsi kini memberikan informasi bahwa mereka ingin kembali belajar disekolah. Pada pertanyaan “bagaimana perasaan kamu selama periode belajar dari rumah” 69% menjawab bosan. Selanjutnya pada pertanyaan “apa tantangan kamu belajar dirumah” 38% menjawab kurangnya bimbingan dari guru, 35% menjawab akses internet tidak lancar, sisanya menjawab lain-lain. Dari hasil survei tersebut menunjukkan bahwa salah satu yang menjadi penghambat pendidikan selama masa pandemi ini adalah kurangnya bimbingan guru, dimana memegang presentase tertinggi diantara beberapa faktor lainnya. Sungguh disayangkan bahwasanya guru yang seharusnya menjadi pionir dalam proses belajar mengajar kurang dapat melaksanakan kegiatan belajar dengan maksimal.

Kompas.com menjelaskan bahwa rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia salah satunya disebabkan oleh kualitas guru yang kurang memadai. Pemerintah seharusnya lebih memperhatikan kualitas guru di Indonesia karena guru merupakan salah satu komponen yang memiliki dampak tidak langsung untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Guru yang berkualitas dapat menciptakan sekolah-sekolah unggulan, sehingga dapat dikatakan guru sebagai elemen yang membentuk organisasi pendidikan berupa sekolah.

Sekolah merupakan organisasi resmi pemerintah yang berfungsi sebagai wadah bagi keberlangsungan sistem pendidikan. Pemerintah seharusnya lebih memperhatikan keadaan sekolah dan Guru sebagai salah satu Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki organisasi sekolah. Guru mempunyai peran dan kedudukan strategis dalam pembangunan nasional khususnya dalam bidang pendidikan. Guru sebagai sosok tenaga pendidik yang berhubungan langsung

dengan siswa memiliki peran besar untuk membimbing dan mencerdaskan kehidupan bangsa sesuai tujuan pendidikan Indonesia yang tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.

Guru memegang dua peran penting di sekolah yaitu sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Dijelaskan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) No 20 Tahun 2003 pasal 39 bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Sedangkan pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Guru sebagai tenaga professional yang memiliki tugas untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih serta mengevaluasi proses belajar adalah upaya untuk melahirkan generasi-generasi penerus bangsa yang lebih baik di masa depan. Guru bertanggung jawab dalam menyukseskan kegiatan belajar mengajar sehingga guru sering disebut sebagai kunci keberhasilan pendidikan. Usaha yang didesikasikan oleh guru turut berkontribusi bagi pentingnya peran guru dalam pendidikan. Sebagai kunci keberhasilan pendidikan kepuasan kerja guru menjadi penting untuk diperhatikan agar guru dapat bekerja dengan lebih baik.

Perasaan senang yang dirasakan oleh guru berkenaan dengan pekerjaannya menjadi sumber kepuasan bagi guru. Semakin banyak aspek pekerjaan yang dirasa sesuai dengan keinginannya membuat guru semakin merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalannya. Melalui kepuasan kerja inilah guru dapat bekerja dengan maksimal dan lebih semangat untuk mendedikasikan dirinya terhadap pekerjaan yang dijalani. Guru dengan kepuasan kerja tinggi dapat menjadi faktor penyumbang keberhasilan pendidikan, karena kepuasan kerja dapat mendorong produktivitas guru. Guru yang memiliki kepuasan kerja tinggi mencerminkan sikap seperti kemampuan mengajar dengan baik, peningkatan

pengetahuan serta keterampilan, dan orientasinya untuk menyukseskan proses belajar mengajar. Guru yang memiliki kepuasan kerja menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja.

Sebaliknya rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan guru dapat berdampak pada sikap negatif yang ditunjukkan guru terhadap pekerjaannya. Adapun sikap negatif yang dimaksudkan dapat berupa bermalas-malasan saat bekerja, terlambat mengerjakan tugas, banyaknya keluhan yang dirasakan oleh guru, serta prestasi guru yang mengalami penurunan. Sikap yang demikian itu dapat berdampak buruk bagi kondisi kerja dan merugikan organisasi. Hal ini juga terjadi selama masa pembelajaran daring seperti saat pandemi ini dimana banyaknya tugas yang dimiliki guru sehingga guru merasakan kinerjanya yang kurang maksimal.

Menurut tulisan pada medcom.id mengenai “Menilik Masalah PJJ dari Sisi Siswa, Orang tua, dan Guru” menjelaskan bahwa terdapat dua kendala utama yang dirasakan guru, yaitu kesulitan dalam mengelola kegiatan pembelajaran dan fokus guru pada penuntasan kurikulum. Peran ganda yang dimiliki guru membuat guru tidak bisa fokus dalam mengelola proses kegiatan belajar mengajar. Hal inilah yang membuat guru melakukan proses pembelajaran seadanya saja dan hanya demi memenuhi tuntutan kurikulum saja, sehingga banyak siswa merasa tidak memahami pelajaran yang disampaikan. Demikianlah yang membuat guru merasa tidak puas pada kegiatan belajar mengajar yang dilakukan secara daring.



Gambar 1.1
Presentase Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Kota Bekasi
Sumber: Gambar diolah oleh peneliti (2021)

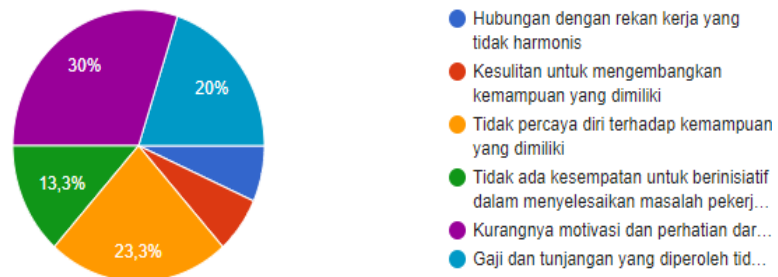
Gambar diagram di atas merupakan hasil dari kuesioner pra riset yang peneliti sebar untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru SMKS di Kota Bekasi. Untuk itu dalam upaya memahami permasalahan kepuasan kerja guru peneliti melakukan wawancara pada guru SMK Swasta yang ada di Kota Bekasi diantaranya SMKS Taman Harapan Bekasi, SMKS Panjantek, SMKS Travina, SMKS Bina Siswa Utama Bekasi, dan SMKS Mandiri. Wawancara ini dilakukan guna memahami hal-hal apa saja yang membuat guru merasa kurang puas dengan pekerjaannya.. Banyak guru yang mengeluhkan terkait pekerjaan yang dijalani seperti administrasi tenaga pendidik yang terlalu banyak. Salah satunya dalam penyusunan Rencana Program Pembelajaran (RPP) guru masih merasa kesulitan untuk menentukan metode pembelajaran praktik yang sesuai kebutuhan. Kurangnya kemampuan yang dimiliki guru membuat guru tidak percaya diri terhadap pekerjaannya sehingga terkadang mengakibatkan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas-tugas berkaitan dengan administrasi guru.

Masalah lain yang dihadapi guru ialah terkait Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) yang diterapkan selama masa pandemi saat ini. Pada awal-awal diterapkan PJJ, proses belajar mengajar dirasa kurang maksimal karena masih terdapat kendala teknis berupa kurangnya pemahaman guru terhadap teknologi yang digunakan. Guru juga merasa terkendala secara komunikasi dan pendekatan kepada siswa yang kurang maksimal. Bahkan guru merasa kehabisan ide untuk membuat pembelajaran yang menarik selama PJJ, sehingga banyak siswa yang kurang memahami pelajaran yang diberikan. Dengan demikian para guru menyayangkan pencapaian tujuan belajar tidak dapat tercapai sempurna seperti saat pembelajaran tatap muka.

Guna mendukung hasil wawancara diatas peneliti juga melakukan pra riset dengan memberikan kuesioner kepada 20 orang guru mengenai faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja guru. Berikut ini merupakan hasil pra riset tersebut:

Menurut anda faktor apa yang menyebabkan seseorang merasakan ketidakuasan kerja

30 jawaban



Gambar 1.2

Data Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sumber data: Data diolah oleh peneliti (2020)

Pada gambar 1.2 memperlihatkan bahwa terdapat faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru ialah kepemimpinan transformasional dengan persentase sebesar 30% dan pemberdayaan psikologis dengan presentase nilai sebesar 23,3%. Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang memiliki pengaruh paling kecil yaitu dengan angka sebesar 6,7%. Oleh karena itu peneliti memfokuskan pada dua variabel yaitu kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan psikologis. Artinya guru akan merasakan kepuasan kerja ketika guru diperlakukan dengan baik oleh seorang pemimpin transformasional. Begitu pula ketika guru merasakan pemberdayaan psikologis yang tinggi, maka guru tersebut akan merasa lebih percaya diri terhadap pekerjaannya.

Kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yaitu kepala sekolah selalu memberikan dukungan motivasi kepada guru dan staf di sekolah dengan cara memberikan apresiasi secara verbal maupun non verbal, memberikan contoh/keteladanan bagi guru dalam bersikap dan berperilaku baik yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar maupun kehidupan sehari-harinya, memberikan kepercayaan dan tanggung jawab untuk guru dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi, mengikut sertakan guru dalam kegiatan pelatihan untuk kemajuan guru, dan menasihati guru dan staf yang melanggar peraturan. Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional dapat dilihat dari caranya menjalankan tugas. Kepala sekolah selaku pemimpin yang

menggerakkan sistem manajemen sekolah memiliki peran besar dalam mengarahkan dan mendorong anggota organisasi pada upaya pencapaian tujuan yang hendak dicapai kedepannya. Perwujudan dari keberhasilan manajemen sekolah ini lah yang salah satunya tercermin dalam kepuasan kerja yang dirasakan guru. Selain itu tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh kepala sekolah dalam pengambilan keputusan-keputusan penting juga akan berdampak pada peningkatan mutu guru, siswa, dan sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin selain memahami tujuan sekolah juga harus memiliki tanggung rasa terhadap guru selaku anggota dalam organisasi.

Kepala sekolah yang berjiwa kepemimpinan transformasional dianggap paling cocok untuk diterapkan, karena pemimpin tidak hanya berfokus pada pemberian tugas saja tetapi juga memberikan perhatian kepada para guru di sekolah. Dukungan emosional yang diberikan oleh kepala sekolah membuat para guru semakin bersemangat dalam bekerja. Selain itu para guru juga merasa senang dengan kehadiran kepala sekolah yang selalu memperhatikan kebutuhan guru dan mendengarkan keluhan kesah yang dirasakan guru.

Bedasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa guru diperoleh informasi bahwa meskipun kepala sekolah sudah memperhatikan guru dengan baik, akan tetapi para guru masih merasakan adanya keterbatasan interaksi. Guru juga berpendapat bahwa dirinya senang karena kepala sekolah dapat menanggapi masalah kondisi pembelajaran akibat pandemi saat ini dengan baik. Kepala sekolah dinilai mampu mengarahkan rencana pembelajaran yang mudah dipahami guru, selain itu juga memberikan fasilitas pembelajaran yang memenuhi. Akan tetapi guru menganggap bahwa kurangnya pemberian stimulasi dari kepala sekolah mengenai ide-ide kreatif menjadikan guru mengalami kesulitan saat menghadapi perubahan proses pembelajaran seperti saat ini.

Faktor lain yang membuat guru merasakan kepuasan kerja ialah pemberdayaan psikologis. Pemberdayaan psikologis dibutuhkan guru untuk menciptakan rasa percaya diri terhadap kemampuannya dalam bekerja. Guru yang percaya diri terhadap pekerjaannya membuat guru lebih bertanggung jawab

terhadap pekerjaannya. Disamping itu pemberdayaan psikologis juga membuat guru lebih kompeten dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.

Adanya pemberdayaan psikologis membuat guru dapat memaknai pekerjaannya, sehingga terciptalah motivasi intrinsik yang mendorong semangat bekerja guru. Selain itu guru yang diberdayakan dapat mengembangkan potensi yang dimiliki dan mewujudkan tujuan yang hendak dicapai. Pemberdayaan psikologis membuat guru berusaha untuk senantiasa memberikan yang terbaik bagi sekolah tempatnya bekerja.

Maka dapat disimpulkan tujuan pemberdayaan psikologis yaitu upaya untuk meningkatkan motivasi guru agar menjadi lebih semangat dalam bekerja sehingga terciptalah kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja guru juga dipengaruhi faktor kepemimpinan transformasional. Dengan demikian pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan adanya pemberdayaan psikologis.

Berdasarkan hasil wawancara dan pra-riset disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru dapat meningkatkan kompetensi keguruan sehingga guru dapat merasakan adanya kepercayaan diri untuk melakukan tugasnya. Kepala sekolah dengan kepemimpinan transformasional yang memiliki kemampuan untuk memberikan stimulus secara berkelanjutan, maka menunjukkan peningkatan rasa puas guru, puas terhadap pekerjaannya, puas karena mampu mengembangkan ide-ide baru yang mana hal tersebut dapat meningkatkan kompetensi guru dan kepercayaan guru terhadap pekerjaannya. Ketika kepuasan kerja mengalami peningkatan maka guru dapat meningkatkan peranannya di sekolah. Kualitas sekolah semakin membaik dimana hal ini berarti bahwa tujuan guru untuk mencerdaskan siswa tercapai dan berdampak secara tidak langsung pada peningkatan mutu pendidikan di Indonesia. Dengan demikian sekolah memiliki kewajiban untuk senantiasa memperhatikan kepuasan kerja guru. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dengan

Pemberdayaan Psikologis sebagai Variabel Mediasi Pada Guru SMK Swasta di Kota Bekasi".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas mengenai pentingnya kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan psikologis dalam menciptakan kepuasan kerja pada guru SMK Swasta di Kota Bekasi, maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada guru SMK Swasta di Kota Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan psikologis pada guru SMK Swasta di Kota Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan pada guru SMK Swasta di Kota Bekasi?
4. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja melalui pemberdayaan psikologis pada guru SMK Swasta di Kota Bekasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada guru SMK Swasta di Kota Bekasi.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan psikologis pada guru SMK Swasta di Kota Bekasi.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja pada guru SMK Swasta di Kota Bekasi.

4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja melalui pemberdayaan psikologis pada guru SMK Swasta di Kota Bekasi.

D. Kebaruan Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dengan pemberdayaan psikologis ini sebelumnya telah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya ialah Mufti et al., (2020), Aydogmus et al., (2018), dan Sukrajap (2016). Dimana pada penelitian yang dilakukan sebelumnya terdapat variabel serupa yaitu kepemimpinan transformasional sebagai variabel independent (X), serta kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y), dan variabel mediasi (M) berupa pemberdayaan psikologis. Adapun dari persamaan tersebut terdapat karakteristik yang berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti jika dilihat dari sudut pandang yang berbeda. Perbedaan yang dimaksud terletak pada objek penelitian, tempat penelitian, dan instrumen penelitiannya. Berikut kebaruan penelitian terdahulu dapat dilihat pada table di bawah ini.

Judul Penelitian	Penelitian Terdahulu	Kebaruan Penelitian
Influence of Leadership on Job Satisfaction of NGO employee: The Mediating role of Psychological Empowerment	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek dan tempat Penelitian: Pegawai non Pemerintah di Pkistan. 2. Instrumen Penelitian: <ol style="list-style-type: none"> a. Variabel kepemimpinan transformasional (<i>Multifactor Leadership Questioner</i> from 	<p>Objek dan tempat penelitian: Guru SMK Swasta di Kota Bekasi</p> <p>Instrumen Penelitian: Variabel Kepuasan Kerja Cellucci & DeVries (1978)</p> <p>Teknik Analisis Data: Analisis jalur dengan Smart PLS</p>

	<p>Bass and Avolio (1990))</p> <p>b. Variabel kepuasan kerja (Smith (1969))</p> <p>c. Variabel Pemberdayaan Psikologis (M.Spreitzer (1995))</p> <p>3. Teknik analisis data: IMB (SPSS) ver 23 dan AMOS 21.</p> <p>4. Teknik pengumpulan data: <i>The cross-sectional survey</i></p>	<p>Tekhnik Pengumpulan Data: <i>Simple random sampling</i></p>
<p>Perception of Transformational Leadership and Job Satisfaction: The Role of Personality Traits and Psychological Empowerment</p>	<p>1. Objek dan Tempat Penelitian: Akademisi pada 3 universitas di Ankara, Turki</p> <p>2. Instrumen Penelitian:</p> <p>a. Variabel kepemimpinan transformasional (Multifactor Leadership Questioner from Bass and Avolio (1990))</p> <p>b. Variabel kepuasan kerja (Minnesota</p>	<p>Objek dan tempat penelitian: Guru SMK Swasta di Kota Bekasi</p> <p>Instrumen Penelitian: Variabel Kepuasan Kerja Cellucci & DeVries (1978)</p> <p>Teknik Analisis Data: Analisis jalur dengan Smart PLS</p>

	<p>Satisfaction Questioner)</p> <p>c. Variabel Pemberdayaan Psikologis (M.Spreitzer (1995))</p> <p>3. Teknik analisis data: <i>Harman's single factor test</i></p>	
<p>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Dimediasi Oleh Pemberdayaan Psikologis</p>	<p>1. Objek dan Tempat Penelitian: Pegawai pada rumah sakit swasta di Yogyakarta.</p> <p>2. Instrumen Penelitian:</p> <p>a. Variabel kepemimpinan transformasional (Multifactor Leadership Questioner from Bass and Avolio (1990))</p> <p>b. Variabel kepuasan kerja (MSQ)</p> <p>c. Variabel Pemberdayaan Psikologis (M.Spreitzer (1995))</p> <p>3. Teknik analisis data: IMB (SPSS) ver 23 dan AMOS 21.</p>	<p>Objek dan tempat penelitian: Guru SMK Swasta di Kota Bekasi</p> <p>Instrumen Penelitian: Variabel Kepuasan Kerja Cellucci & DeVries (1978)</p> <p>Teknik Analisis Data: Analisis jalur dengan Smart PLS</p>

	4. Teknik pengumpulan data: <i>Simple random sampling</i>	
--	---	--