

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang mengangkat permasalahan kepuasan kerja pada guru di SMK. Populasi pada penelitian ini adalah Sekolah Menengah Kejuruan bisnis dan manajemen di Jakarta Timur. Sampel pada penelitian ini merupakan guru akuntansi di SMKN Jakarta Timur. Populasi ditentukan berdasarkan pengamatan dan wawancara yang telah peneliti laksanakan terhadap beberapa guru akuntansi di SMKN Jakarta Timur.

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting dalam dunia kerja. Kepuasan kerja ialah sikap positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari terpenuhinya harapan-harapan sehingga merasa puas dalam bekerja. Pengertian tersebut dikemukakan oleh beberapa ahli, seperti Fathoni, Robbins, dan lain. Kepuasan kerja sendiri akan memberikan efek tingginya produktivitas dalam bekerja serta tidak adanya kemangkiran dalam bekerja. Produktivitas tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja seseorang dalam bekerja. Dikaitkan dengan dunia pendidikan, kepuasan kerja memberikan andil dalam meningkatkan motivasi serta semangat guru dalam bekerja. Peningkatan produktivitas tersebut memberikan pengaruh positif terhadap peserta didik.

Seperti dilansir oleh *detik.com* bahwa di Inggris banyak guru yang ingin berhenti mengajar karena tidak puas. Hal tersebut disebabkan oleh upah dan pensiun yang tidak sesuai, beban kerja yang tinggi, dan inspeksi sekolah yang

membuat mereka stres.¹Kesenjangan antara harapan dan kenyataan yang para guru tersebut rasakan menimbulkan rasa tidak puas.Hal tersebut menyebabkan para guru ingin berhenti menjadi seorang guru.Tentunya ini perlu perhatian khusus, karena guru merupakan salah satu dimensi penting di dalam dunia pendidikan.Tercapainya tujuan pendidikan nasional membutuhkan peran guru didalamnya.Kesejahteraan, kepuasan serta kualitas guru merupakan hal yang harus diperhatikan.

Memenuhi kepuasan kerja guru merupakan salah satu cara untuk meningkatkan mutu pendidikan. Kepuasan kerja memberikan efek pada peningkatan produktivitas serta tidak adanya kemangkiran dalam bekerja. Produktivitas tinggi akan menjadi pemicu munculnya kinerja yang baik. Kinerja baik yang guru hasilkan jelas akan memberikan pengaruh positif kepada peserta didik.

Guru dengan peserta didik merupakan komponen yang tidak dapat dipisahkan, saling berkaitan, dan berpengaruh satu sama lainnya.Tugas seorang guru tidak hanya mengajar namun juga mendidik. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, mengajar merupakan memberi pelajaran atau melatih berdasarkan sebuah mata pelajaran. Namun mendidik mempunyai arti lebih dari itu, mendidik merupakan memelihara dan memberi latihan mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran.Pengertian dari mendidik memiliki kesamaan dengan tujuan pendidikan.Menurut salah satu tokoh nasional, Tan Malaka, tujuan pendidikan itu untuk mempertajam kecerdasan, memperkukuh kemauan serta memperhalus

¹BBCindonesia.com.2013.*Guru Di Inggris Ingin Berhenti Mengajar Karena Tak Puas.* dalam<http://news.detik.com/read/2013/06/26/140113/2284796/934/survei-nasuwat-guru-di-inggris-ingin-berhenti-mengajar-karena-tak-puas>, diunduh tanggal 25 Jan 2014.

perasaan. Maka melalui jalan mendidik akan lebih cepat mengantarkan kepada tercapainya tujuan.

Alasan diangkatnya permasalahan kepuasan kerja pada guru akuntansi berdasarkan pada wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti. Dari hasil wawancara, peneliti menemukan bahwa beberapa guru merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. Ketidakpuasan tersebut disebabkan oleh beberapa hal. Peneliti mengajukan beberapa pertanyaan berdasarkan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja seperti kecintaan terhadap pekerjaan, gaji, gaya kepemimpinan sang pimpinan, lingkungan kerja, dan hubungan sosial pada lingkungan kerja. Narasumber yang diambil dalam wawancara yaitu sepuluh guru-guru akuntansi di SMKN Jakarta Timur. Peneliti memilih narasumber secara acak atau *random*. Peneliti melaksanakan PPL atau praktik mengajar di sekolah, peneliti menemukan bahwa terdapat beberapa guru yang tidak semangat ketika mengajar. Terlebih lagi ada beberapa guru yang mangkir dan tidak mengajar di kelas, hanya memberikan tugas saja kepada peserta didik.

Berdasarkan hasil wawancara, sebanyak sepuluh guru dari sepuluh narasumber menyatakan kecintaan terhadap pekerjaannya sebagai seorang guru. Artinya, semua guru setuju bahwa kecintaan terhadap pekerjaan merupakan hal yang memengaruhi kepuasan kerja. Semua guru menikmati pekerjaannya sebagai seorang guru. Bahkan ada seorang guruyang menyatakan lebih memilih menjadi guru dibandingkan menjadi seorang dosen, meskipun sudah bergelar Master. Seorang guru lainnya memilih tetap menjadi seorang guru meskipun sudah diminta bekerja sebagai pengkaji kurikulum mata pelajaran akuntansi di

Dinas Pendidikan. Hampir semua guru menyatakan alasan yang sama bahwa kesenangan berprofesi sebagai guru timbul dari proses mendidik para peserta didik yang merupakan makhluk hidup yang berpola pikir dinamis sehingga proses tersebut menjadi tidak membosankan. Selain itu, apabila peserta didik mampu masuk ke Universitas Negeri di Indonesia, itu juga memberikan kepuasan dan kebanggaan tersendiri bagi para guru.

Faktor yang memengaruhi kepuasan kerja selanjutnya ialah gaji atau balas jasa yang adil dan layak. Sebanyak empat guru dari sepuluh menyatakan tidak puas dengan gaji yang diterima. Empat guru tersebut merasakan bahwa bobot pekerjaan tidak sebanding dengan gaji yang diterima setiap bulan. Setelah peneliti cermati, hal ini terjadi karena terdapat perbedaan gaji yang didasari oleh golongan pegawai negeri. Enam guru yang menyatakan sudah puas dengan gajinya merupakan golongan IIIIC-IVC pegawai negeri, dengan kisaran gaji pokok sebesar Rp3.500.000 – Rp5.500.000/bulan. Sedangkan sisanya merupakan guru honorer atau guru PNS dengan golongan IIIA, dengan kisaran gaji pokok sebesar Rp1.000.000 – Rp3.000.000.

Gaji pokok tersebut berdasarkan masa kerja bersangkutan dalam melakukan pengabdian kepada Negara. Selain gaji pokok, pemasukkan dari guru tersebut bersumber dari tunjangan daerah yang berbeda-beda sesuai APBD tersebut, tunjangan sertifikasi yang didapatkan guru yang mempunyai sertifikat pendidik melalui PLPG, dan BOSDA (Bantuan Operasional Sekolah Daerah) berdasarkan jam guru mengajar setiap minggu, serta setiap sekolah memiliki

perhitungan BOSDA yang berbeda-beda disesuaikan dengan kemampuan sekolah masing-masing.

Faktor selanjutnya ialah gaya kepemimpinan kepala sekolah. Delapan dari sepuluh guru merasa tidak puas atas gaya kepemimpinan kepala sekolahnya, para guru menyatakan bahwa kebijakan kepala sekolah merugikan beberapa pihak. Ada pula yang menyatakan kepala sekolah bersikap tertutup karena kurang berinteraksi dengan guru-guru. Beberapa guru menyatakan kepala sekolah kurang mendengarkan pendapat atau saran dari orang lain. Padahal sebagai pemimpin dalam lingkungan sekolah, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab yang besar dalam proses pengelolaan sekolah dan seharusnya mampu memberdayakan guru-guru agar terus meningkatkan kemampuan kerjanya.

Gaya kepemimpinan yang tepat akan melahirkan rasa nyaman bagi guru. Rasa nyaman sebagai bekal untuk memunculkan rasa kepuasan kerja bagi guru. *Detik.com* melansir bahwa terdapat beberapa guru yang protes karena tidak puas dengan kepemimpinan kepala sekolah mereka. Gaya kepemimpinan cenderung tidak mendengar masukan dari lainnya, serta tidak mengikutertakan guru-guru dalam membuat kebijakan. Para guru melakukan protes namun yang mereka dapat ialah pemecatan sepihak dari kepala sekolah. Bahkan kepala sekolah belum menjelaskan alasan pemecatan tersebut.² Artikel tersebut memperkuat hasil wawancara bahwa guru membutuhkan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tepat. Gaya yang dapat membangkitkan semangat, dan motivasi di dalam lingkungan sekolah.

²Rafik Maailana. 2012. *Protes Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah 9 Guru Di Pecat*. dalam <http://news.detik.com/read/2012/07/03/150747/1956651/10/protes-gaya-kepemimpinan-kepsek-9-guru-honorer-di-bogor-dipecat>, diunduh 25 Jan 2014.

Pada faktor lingkungan kerja, hanya tiga guru yang menyatakan puas dengan lingkungan kerjanya di sekolah. Sisanya tidak merasa puas, terutama dengan lingkungan kerja fisik yang kurang membuat nyaman. Hal ini disebabkan karena berbagai macam alasan, seperti letak sekolah yang kurang strategis, kebersihan kelas tempat mengajar, ataupun dari sisi pencahayaan. Banyak responden yang menekankan lingkungan kerja yang nyaman dan bersih jelas akan berpengaruh terhadap kepuasan atau kinerja dalam bekerja. Guru akan semakin termotivasi dengan memberi semangat positif kepada peserta didik dalam proses belajar mengajar.

Faktor hubungan sosial juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Sebanyak empat responden menyatakan kepuasannya atas hubungan sosial ditempat kerjanya, yakni di sekolah. Hubungan sosial tergolong sebagai lingkungan kerja nonfisik.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, peneliti memfokuskan penelitian ini pada gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan lingkungan kerja saja. Menurut beberapa narasumber (guru), bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah cukup memberikan andil besar untuk menghasilkan kepuasan kerja guru.

Kepala sekolah merupakan pemimpin dan manajer di dalam lingkungan sekolah. Kebijakan-kebijakan harus dikeluarkan sebagai solusi atas satu masalah. Inovasi, kreativitas serta kemampuan untuk memengaruhi secara positif, baiknya tertanam di dalam dirinya. Kepala sekolah yang berhasil ialah kepala sekolah yang paham bahwa dirinya sedang memimpin organisasi yang unik dan kompleks, yaitu sekolah, tetapi juga mampu melakoni perannya secara baik dan

benar. Sekolah bersifat kompleks karena sekolah merupakan organisasi yang terdiri dari berbagai macam dimensi yang saling berkaitan dan saling menentukan. Bersifat unik karena sekolah memiliki karakter tersendiri, tempat terjadinya proses belajar mengajar serta tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan manusia. Di sekolah, proses pertransferan konsep teori dan nilai bisa terjadi secara sadar atau tidak sadar.

Sebagai pemimpin dalam lingkungan sekolah, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab yang besar dalam proses pengelolaan sekolah dan seharusnya mampu memberdayakan guru-guru agar terus meningkatkan kemampuan kerjanya. Dapat dikatakan bahwa guru itu merupakan teman sejawat atau mitra kerja kepala sekolah. Secara bersama-sama, guru dan kepala sekolah, mendukung implementasi proses belajar-mengajar dan pembudayaan peserta didik di sekolah. Hendaknya, kepala sekolah memahami fungsi-fungsi dari kepemimpinan serta mampu memilih gaya kepemimpinan mana yang paling tepat untuk diterapkan agar tujuan pendidikan dan sekolah tercapai. Gaya kepemimpinan yang tepat mampu melahirkan rasa nyaman bagi guru, yang menjadi bekal untuk memunculkan rasa kepuasan kerja. Kepuasan kerja tersebut akan berpengaruh positif terhadap guru itu sendiri, peserta didik dan anggota di sekolah.

Beberapa guru juga menyatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi rasa puas terhadap pekerjaan. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan, para narasumber menyatakan bahwa untuk memudahkan dalam menjalankan tugas sebagai pengajar dan pendidik, lingkungan kerja yang bersih dan nyaman

memang dibutuhkan. Misalnya, kebersihan dan kerapian ternyata dapat memengaruhi *mood* ketika mengajar di kelas dan di dalam lingkungan sekolah. Faktanya lingkungan yang bersih dan kondusif memberikan pengaruh langsung kepada orang yang bekerja di dalamnya. Menurut beberapa ahli, bahwa benar adanya bila lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, menjadi faktor yang memang memberikan pengaruh atas lahirnya rasa kepuasan kerja. Lingkungan juga memengaruhi perilaku seseorang terhadap sekitarnya.

Sebelum penelitian ini sebenarnya sudah ada penelitian yang membahas mengenai kepuasan kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Saur M. Tampubolon yang membahas mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan harapan dosen terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Pegi Plangiten dan Virgana yang sama-sama membahas tentang kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan penelitian sebelum-sebelumnya terlihat belum ada penelitian yang membahas mengenai kepuasan kerja guru. Melihat hal ini, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan karena belum pernah dilakukan sebelumnya. Berdasarkan hasil wawancara di atas, penelitian ini menggunakan gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Berdasarkan hal di atas, maka judul penelitian yaitu **"Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Akuntansi Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) Jakarta Timur"**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang memengaruhi tinggi dan rendahnya kepuasan kerja guru, yaitu sebagai berikut

- 1) Tidak sesuai gaji yang diterima tiap bulan dengan bobot pekerjaan.
- 2) Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang kurang tepat.
- 3) Kondisi lingkungan kerja di sekolah yang kurang bersih dan nyaman.
- 4) Guru merasa kurang harmonisnya hubungan kelompok kerja atau hubungan dengan sesama mitra kerja.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, ternyata hal yang memengaruhi kepuasan kerja gurusangat luas.Keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain; dana, waktu, tenaga, dan pikiran. Maka penelitian ini dibatasi hanya pada gaya kepemimpinan kepala sekolah yang kurang tepat dan kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai serta hubungannya terhadap kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja guru diukur berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang mencakup indikator kepuasan kerja, yaitu balas jasa yang adil dan layak, hubungan sosial di dalam pekerjaan, berat ringannya pekerjaan/pekerjaan yang menantang.Pada penelitian ini hasilnya ditunjukkan oleh skor yang diperoleh dari angket yang telah diisi guru dan dinyatakan dalam bentuk *Skala Likert*.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah ialah gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan karismatis, gaya kepemimpinan *laissez faire*, dan gaya kepemimpinan situasional. Gaya kepemimpinan diukur berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang mencakup indikator gaya kepemimpinan diantaranya perilaku tugas (struktur inisiasi) atau tingkat dimana pemimpin cenderung untuk mengorganisasikan dan menentukan peran-peran para pengikut, menjelaskan segala kegiatan yang dilaksanakan kapan, dimana dan bagaimana tugas-tugas dapat selesai dengan baik, serta perilaku hubungan (struktur konsiderasi) atau berkenaan dengan hubungan pribadi pimpinan dan individu atau para anggota kelompok. Pada penelitian ini hasilnya ditunjukkan oleh skor yang diperoleh dari angket yang telah diisi guru dan dinyatakan dalam bentuk *Skala Likert*.

Lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Pada penelitian ini, hanya akan meneliti lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik diukur berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang mencakup indikator lingkungan kerja fisik yaitu pencahayaan, warna, pertukaran udara, kebisingan, dan kebersihan. Pada penelitian ini hasilnya ditunjukkan oleh skor yang diperoleh dari angket yang telah diisi guru dan dinyatakan dalam bentuk *Skala Likert*.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka peneliti bisa merumuskan beberapa permasalahan penelitian, yaitu sebagai berikut

- 1) Apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru?
- 2) Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru?
- 3) Apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kepuasan kerja guru?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain sebagai berikut

1. Peneliti

Menambah wawasan berpikir dan ilmu pengetahuan serta pengalaman peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama duduk di bangku perkuliahan.

2. Universitas Negeri Jakarta

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian yang dilakukan ini adalah agar hasil penelitian yang ada dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan di bidang pendidikan, serta dapat menjadi bahan acuan dalam penelitian sejenis terutama di bidang pendidikan.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi mahasiswa Universitas Negeri Jakarta

Dapat dijadikan tambahan dan bahan referensi yang bermanfaat dan relevan khususnya bagi mahasiswa Program Studi Pendidikan Akuntansi.

2) Bagi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi institusi pendidikan yang ada dalam memberikan arahan yang benar kepada setiap anak didiknya, yang lulus dengan gelar sarjana pendidikan sehingga mengetahui pentingnya meningkatkan kepuasan kerja, ketika sudah menjadi guru atau menjadi seorang kepala sekolah.

3) Bagi masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru, sehingga masyarakat paham untuk berperan aktif dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.