

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu modal pembangunan karena sasarannya adalah untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Melalui pendidikan, suatu negara dapat mencapai tujuannya dengan baik untuk mengembangkan kepribadian bangsa maupun memajukan kehidupan dan kesejahteraan bangsa. Sekolah adalah sebuah lembaga yang dirancang untuk pengajaran anak didik, peran sekolah sebagai lembaga yang membantu lingkungan keluarga maka sekolah bertugas mendidik dan mengajar serta memperbaiki tingkah laku anak didik di bawah pengawasan kepala sekolah dan guru. Sekolah sebagai suatu organisasi dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang berwenang menerapkan kepemimpinan tertentu demi terwujudnya tujuan sekolah, seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada visi dan misi dari sekolah tersebut. Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai beberapa tujuan yang mereka inginkan¹. Pendapat diatas menjelaskan kepala sekolah sebagai pemimpin harus

¹Henry Eryanto, *Kepemimpinan*. (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, 2010), p.1

dapat menciptakan kegiatan yang efektif dari tiap-tiap individu untuk bekerja sama menjadi kegiatan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dari sekolah yang dipimpinnya.

Dalam dunia pendidikan selain kepala sekolah, keberadaan peran dan fungsi guru merupakan salah satu faktor yang sangat penting. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar, baik di jalur pendidikan formal maupun informal. Oleh sebab itu, dalam setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia, guru tidak dapat dilepaskan dari berbagai hal yang berkaitan dengan eksistensi mereka. Peranan guru sangat menentukan karena kedudukannya sebagai pemimpin diantara peserta didik. Guru bertanggung jawab untuk mengorganisasikan dan mengawasi kelas serta menciptakan situasi yang kondusif agar peserta didik memperoleh pengalaman belajar serta merangsang kreativitasnya. Guru menempati posisi penting dalam upaya menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat membawa negara kepada kemajuan. Peranan guru bersifat multidimensional. Dikatakan multidimensional karena peran itu bukan satu tetapi beraneka ragam yaitu guru sebagai pendidik atau orangtua, pemimpin atau manajer, produsen atau pelayan, pembimbing atau fasilitator, motivator atau stimulator, peneliti atau narasumber. Guru merupakan salah satu faktor penting yang sangat dibutuhkan oleh sekolah untuk mencapai tujuan dalam bidang pendidikan. Untuk itu perhatian akan kesejahteraan guru tidak boleh di kesampingkan, menurut Muhaimin : “Pegawai yang tidak mendapat kepuasan kerja, cenderung mencerminkan sikap-sikap sebagai cermin ketidakpuasan. Sikap tersebut seperti malas-malasan, sering datang terlambat, suka bolos dalam jam

kerja, dan suka menyibukan diri dengan hal-hal yang tidak berhubungan dengan tugasnya”².

Untuk itu pemerintah mengeluarkan anggaran pendidikan sebesar 20% dari total APBN. Pemerintah juga mengadakan program sertifikasi bagi guru, guru yang lolos proses sertifikasi melalui penilaian mendapat tunjangan satu kali gaji pokok, namun kenyataannya sertifikasi tersebut tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap proses kegiatan belajar mengajar. Adanya anggapan bahwa kepuasan kerja guru SMA Negeri di Wilayah Jakarta Pusat belum memenuhi harapan yang sebagaimana mestinya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Kementerian Pendidikan Nasional (Kemdiknas), pascaprogram pemberian sertifikasi guru melalui penilaian porto folio sejak tahun 2005 lalu tidak memberi dampak besar terhadap perubahan kultur di sekolah menjadi lebih baik dan proses kegiatan guru dalam mengajar di kelas. Selain itu ada faktor lain seperti kerja yang menjenuhkan karena masih ada guru yang mengajar menggunakan cara tradisional dan belum semuanya mengacu pada tuntutan kurikulum dan kegiatan pembelajaran afektif, inovatif dan kreatif, dan menyenangkan yang pada saat sekarang ini dikenal dengan (PAIKEM) belum semua guru menyiapkan RPP pada saat mengajar sehingga tujuan pembelajaran yang ingin dicapai juga kurang jelas akhirnya berdampak pada rendahnya prestasi siswa. Suasana lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti teman yang tidak saling mendukung/memotivasi, serta pimpinan yang kurang bijak dalam mengambil keputusan sehingga membuat kepuasan kerja guru menjadi rendah, serta siswa yang tingkah lakunya tidak

² Muhaimin, “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi”, *Jurnal Psyche*. Vol 1 no 1, Desember 2004, p. 4

sesuai dengan peraturan sekolah. Ketidakpuasan akan pekerjaan ini, mengakibatkan guru kurang antusias dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Dengan demikian, guru menganggap bahwa mengajar hanyalah sebuah rutinitas untuk menyampaikan sejumlah materi pelajaran sekolah kepada siswa, setelah itu selesai. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru SMA Negeri di wilayah Jakarta Pusat rendah.

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. 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. *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. *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 pelajaran yang menunjang. Guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan, sebab inti dari kegiatan pendidikan adalah belajar mengajar yang memerlukan peran dari guru di dalamnya.

Guru adalah salah satu sumber daya manusia yang mempunyai peranan cukup penting dalam proses pendidikan. Pentingnya peranan guru dalam proses pendidikan menimbulkan adanya keyakinan bahwa tinggi rendahnya kualitas pendidikan ditentukan oleh kualitas guru. Maka perhatian terhadap guru tidak boleh diabaikan, baik dari segi pendidikannya, maupun dari segi lainnya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu masalah yang dianggap penting, karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepala sekolah sebagai pimpinan adalah subjek yang harus melakukan transformasi kepemimpinan melalui pemberian bimbingan, tuntunan atau anjuran kepada yang dipimpinya agar tujuan sekolah tercapai. Dalam kenyataan, berbagai tuntutan terhadap kepuasan kerja guru masih belum terpenuhi, Masalah-masalah ini merupakan cerminan kurangnya kemampuan kepala sekolah memperdayakan komunitasnya untuk berkinerja tinggi. Kepala sekolah seharusnya mampu mengelola semua sumber daya yang ada secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolahnya. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pilihan bagi kepala sekolah untuk memimpin dan mengembangkan sekolah yang berkualitas. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah menuntut kemampuannya dalam berkomunikasi, terutama komunikasi persuasif. Kepala sekolah yang mampu berkomunikasi secara persuasif dengan bawahannya akan menjadi faktor pendukung dalam proses transformasi kepemimpinannya. Sebaliknya, pemimpin yang tidak mampu berkomunikasi secara persuasif dengan bawahannya akan menjadi penghambat transformasi kepemimpinannya.

Kepemimpinan transformasional memiliki penekanan dalam hal pernyataan visi dan misi yang jelas, penggunaan komunikasi yang efektif dengan penekanan seperti itu, diharapkan kepala sekolah akan mampu meningkatkan kepuasan kerja guru dalam rangka mengembangkan kualitas sekolahnya.

Kepuasan kerja guru sangat penting, karena tanpa kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap semangat mengajar guru dan produktivitas yang berpengaruh terhadap kelancaran proses belajar mengajar. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, diantaranya adalah iklim organisasi sekolah, minat dalam bekerja, sarana dan prasarana, motivasi untuk berprestasi dan kepemimpinan.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor dan salah satu diantaranya adalah iklim organisasi. Dalam organisasi iklim di artikan sebagai keadaan atau suasana yang terdapat dalam organisasi tersebut. Hal ini di dasarkan dari para guru yang bekerja selain untuk mengharapakan imbalan baik material maupun non material. Namun mereka juga menginginkan iklim yang sesuai dengan harapan mereka seperti terdapat keterbukaan dalam organisasi . Untuk menciptakan kepuasan kerja adalah dengan menciptakan iklim organisasi . Apabila iklim organisasi di sekolah kurang mendukung maka yang akan terjadi kepuasan kerja guru akan cenderung rendah karena tidak adanya iklim yang baik di tempat mereka bekerja. Iklim organisasi sekolah yang tertutup atau kurang menghargai nilai-nilai dan potensi manusia mengakibatkan ketidakpuasan kerja guru. Sebaliknya jika iklim di sekolah baik maka guru pun akan merasa puas dalam

bekerja karena sekolah dapat memenuhi harapan-harapan para guru mengenai iklim organisasi.

Seseorang yang bekerja pada posisi yang tidak sesuai dengan minat dan ketrampilan akan merasa malas dan cepat bosan karena ia merasa apa yang menjadi keahlian tidak tersalurkan. Lain halnya bila seseorang bekerja sesuai dengan minat dan ketrampilan yang dimiliki tentu ia akan mengerjakan segala sesuatunya dengan senang hati, sehingga iapun akan merasakan kepuasan kerja.

Sarana dan prasarana juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Sarana dan prasarana yang memadai sangat diperlukan untuk mendorong semangat kerja. Perlengkapan dan peralatan yang kurang akan menunjukkan ketidakpuasan guru dalam mengajar. Apabila perlengkapan dan peralatan, ruang kerja yang nyaman, gedung milik sendiri akan memberikan kepuasan kerja pada guru.

Mengajar merupakan aktualisasi diri seorang guru. Guru yang mempunyai motivasi untuk berprestasi yang tinggi akan mendorong para siswanya berlaku yang sama dengan belajar tekun dan rajin. Dengan motivasi yang tinggi, prestasi yang akan diperoleh juga bagus sehingga memberikan kepuasan kerja. Sedangkan jika motivasi untuk berprestasi rendah produktivitasnya juga akan rendah akibatnya dapat menjadi kendala bagi tercapainya kepuasan kerja guru tersebut.

Setiap organisasi pasti ada pemimpinnya begitu pula dengan sekolah ada yang memimpinya yaitu kepala sekolah. Banyak dijumpai kepala sekolah dalam kepemimpinan bersikap egois tidak mau bersikap kooperatif dan tidak mau memberikan dorongan kepada guru. Pemimpin transformasional adalah agen

perubahan, dan bertindak sebagai katalisator yaitu yang memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik. Katalisator adalah sebutan lain untuk pemimpin transformasional karena berperan meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat dan semaksimal mungkin, selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan. Kepala sekolah yang tidak transformasional yaitu pemimpin yang tidak melakukan usaha mengubah dan membangkitkan semangat bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, maka berdampak guru akan merasa tidak senang karena pendapatnya tidak dihargai, guru merasa tidak diakui keberadaannya karena tidak diajak bermusyawarah dalam mengambil suatu kebijakan, maka akan menunjukkan loyalitas yang kurang sehingga tidak mendapat memperoleh kepuasan dalam bekerja. Ini terlihat dari keketidakpuasan terhadap kepemimpinan kepala sekolah seperti datang terlambat saat jam pelajaran, tidak ada keterangan apabila guru tidak hadir, dan menyibukan diri dengan hal diluar pekerjaannya.

Hal ini yang mendorong peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di wilayah Jakarta Pusat.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang dapat mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja guru adalah sebagai berikut:

1. Apakah iklim organisasi sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah minat bekerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah motivasi untuk berprestasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi di atas ternyata banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Karena keterbatasan peneliti dalam kemampuan, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Wilayah Jakarta Pusat”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut “apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru ekonomi SMA Negeri di wilayah Jakarta Pusat.”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi :

1. Secara teoritis, penelitian ini dapat berguna untuk menambah referensi khasanah ilmu tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru.
2. Secara praktis, penelitian ini dapat digunakan untuk bahan acuan, serta pertimbangan bagi kepala sekolah dalam mengambil kebijakan guna memperbaiki kinerja guru agar menjadi guru yang professional.