

BAB I

Pendahuluan

A. Latar Belakang Masalah

Era Globalisasi pada hakikatnya merupakan tantangan bagi Sumber Daya Manusia (SDM) karena abad ke-21 ini merupakan era persaingan SDM antar bangsa. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah meningkatkan kualitas SDM, yang meliputi kualitas moral, kualitas spiritual, kualitas intelektual, dan kualitas fisik. Pendidikan merupakan hal paling penting untuk meningkatkan kualitas SDM, karena pendidikan merupakan faktor utama dalam membentuk pribadi manusia. Menyadari akan hal tersebut pemerintah sangat serius menangani bidang pendidikan, karena penerapan sistem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas sehingga mampu menghadapi tantangan masa depan.

Peningkatan mutu sekolah dalam berbagai aspek dapat dijadikan sebagai upaya sekolah agar lebih unggul dengan pesaingnya. Diantaranya ialah peningkatan mutu sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor sentral dalam suatu sekolah, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi sekolah. Penekanan peningkatan kualitas pada faktor sumber daya manusia dalam sekolah, bukan berarti bahwa faktor – faktor lain tidak memegang peranan penting,

karena berbagai faktor yang diperlukan dalam sekolah saling menunjang dan melengkapi, atau dengan kata lain bersinergi satu sama lain.

Suatu organisasi yang memiliki sistem yang bagus, baik dalam segi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, maupun sarana dan teknologi yang dimiliki, semua itu tidak akan bisa berjalan, apabila tidak ditunjang oleh faktor manusia sebagai penggerak. Manusia sebagai guru yang menjadi sumber daya manajemen harus dapat dimanfaatkan secara cermat, efektif dan utuh.

Melihat pentingnya keberadaan guru tersebut, maka manajemen sekolah perlu memperhatikan kepentingan guru dan mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong peningkatan kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan didapat, apabila ada kesesuaian antara harapan yang ada pada diri guru dengan apa yang didapat pada tempat dimana dia bekerja.

Kepuasan kerja merupakan sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap budaya organisasi. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen penting untuk membangun kinerja suatu organisasi. Guru yang loyal dan produktif tentu tidak otomatis terjadi tanpa terbangunnya terlebih dahulu rasa kepuasan dari dalam diri guru terhadap pekerjaannya, atasannya, peralatan dan fasilitas, serta aspek-aspek lainnya. Namun untuk menciptakan kepuasan kerja pada suatu organisasi bukanlah hal yang mudah, banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan bertugas menyelenggarakan proses pendidikan dan proses belajar mengajar dalam usaha untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Lembaga pendidikan terdiri dari unsur-unsur yang masing-masing baik secara perseorangan maupun kelompok melakukan hubungan kerjasama untuk mencapai tujuan. Salah satu unsur tersebut adalah guru. Guru diharapkan menjadi innovator di sekolah untuk keberhasilan lembaga pendidikan. Keberhasilan guru dalam mendidik merupakan prestasi atau sumbangan yang amat berharga, dalam pencapaian tujuan sekolah.

Dalam proses pendidikan di sekolah guru memegang tugas sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar, guru bertugas memberikan sejumlah bahan pelajaran ke anak didik sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, mandiri, dan berakhlak mulia.

Menyadari pentingnya kedudukan guru dalam organisasi di sekolah, maka pemenuhan kebutuhan juga menjadi hal yang sangat penting untuk menjalankan aktivitas sebagai tenaga pendidik dan pengajar. Guru mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatannya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai,

dan dinikmati. Harapan-harapan yang terpenuhi, maka ia akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

Guru yang mendapatkan kepuasan dalam bekerja akan menghasilkan kerja yang memuaskan yang pada akhirnya akan menunjang keberhasilan organisasi. Guru yang mampu menghasilkan kerja yang baik sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk menunjang keberhasilan pencapaian tujuannya.

Salah satu hal yang menimbulkan kepuasan kerja guru adalah situasi kerja. Dapat ditelaah melalui kasus seperti dibawah ini:

Kondisi SDN 03 dan 05 pagi, Kelurahan Pinangasia, Taman sari, Jakarta barat sungguh mengenaskan. Karena sekolah memiliki ruang kelas yang sangat terbatas karena beberapa kelas diserobot oleh warga untuk tempat tinggal. Di SDN 03 hanya tersisa lima belas saja untuk menampung 224 siswa. Sedangkan SDN 05 lebih parah lagi, karena hanya memiliki empat ruang kelas dengan 235 siswa. Rusel manulang, guru SDN 03 Pinangasia Pagi mengatakan bahwa ia berharap lingkungan sekolah tidak diganggu dengan aktivitas keluarga. Selain kondisi sekolah yang tidak memadai, pihak sekolah juga merasa terganggu dengan kondisi lingkungan sekitar yang kotor dan kumuh. Untuk memasuki lokasi sekolah harus melewati gang sempit dengan got penuh kotoran manusia. Tak jarang bau busuk

terbawa angin hingga ke ruang kelas. Sehingga ia dan rekan guru lainnya merasa tidak nyaman dan tidak maksimal dalam bekerja.¹

Berdasarkan kasus di atas, peneliti berpendapat bahwa situasi kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru akan mendorongnya untuk bekerja dengan optimal, sedangkan ketidakpuasan guru dalam bekerja akan mengakibatkan situasi yang tidak menguntungkan baik bagi organisasi maupun bagi individu.

Kepuasan kerja seorang guru bukan hanya dipandang dari segi keuangan saja, tetapi ada segi lain yang tidak kalah pentingnya yaitu segi non keuangan.

Dalam artikel pendidikan, Uus firdaus mengemukakan pendapatnya, “Penyebab guru terkena masalah disebabkan bila di sebuah sekolah ada guru yang mengalami dipecat, guru-guru lain dapat dengan mudah menjadi tidak puas, sinis, serta malas-malasan. Sehingga akan berdampak pada organisasi di sekolah itu sendiri. Untuk membantu mencegahnya, Sujipto dalam penelitiannya merekomendasikan salah satunya dengan cara melakukan kebijakan pembinaan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.”²

Berdasarkan artikel di atas dapat disimpulkan bila ada guru yang terkena pemecatan akan berdampak pada rekan guru lainnya, maka akan mempengaruhi kepuasan kerja guru dalam bekerja.

¹ Bataviase, SDN 03 dan 05 Pinangsia Mengenaskan, (<http://bataviase.co.id/node/84913> diposting tgl 05 februari 2010), yang diakses pada tanggal 16 februari 2012 pukul 16.30 wib

² Uus Firdaus, Mewaspadaai gejala BornOut pada Guru, (<http://lpmpdki.web.id/index.php/artikel-pendidikan/226-mewaspadaai-gejala-bornout-pada-guru> diposting tgl 18 mei 2010), yang diakses pada tanggal 25 februari 2011 pada pukul 22.56 wib

Artikel lain mengemukakan bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh rendahnya kinerja. Padahal guru benar-benar diuntut untuk memiliki kinerja yang tinggi. Dengan kinerja tinggi maka tingkat sumber daya manusia di Indonesia akan mulai sedikit demi sedikit meningkatkan terutama para generasi muda Indonesia. Keberhasilan pendidikan sebagian besar di tentukan oleh kinerja guru. Baik kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran, kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran, serta kinerja guru dalam disiplin tugas.

Di sekolah-sekolah masih banyak terlihat adanya masalah kinerja guru, seperti guru masih ada yang belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar, guru yang belum dapat mengkonduksifkan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan dikelas, guru dalam pelaksanaan pembelajaran juga belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa, belum lagi kasus guru yang tertidur di kelas saat proses belajar mengajar berlangsung.³

Hal yang juga mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi, hal tersebut dapat ditelaah dari kasus yang terjadi di Medan. Rendahnya motivasi belajar anak saat ini diduga akibat motivasi mengajar guru yang masih rendah. Karena itu, jika seorang guru ingin sukses maka harus

³Adinda Zahara (<http://edukasi.kompasiana.com/2011/06/20/masih-kurangnya-kinerja-guru/>)
diposting pada tanggal 20 juni 2011, diakses tanggal 05 maret 2012 pukul 14.20 wib

memiliki motivasi yang tinggi. Menurutnya, keberhasilan seorang guru adalah kepuasan untuk mendidik dan membina mental anak menjadi manusia yang seutuhnya sehingga anak dapat berbakti kepada bangsanya. Guru adalah mutiara bangsa. Untuk sukses menjadi guru yang utama adalah tulus hati untuk mendidik siswanya juga cinta terhadap anak didiknya. Jika dia sudah cinta dengan profesi dan anak didiknya, maka dia akan mendidik dengan baik dan dapat meraih kepuasan bekerja," terangnya.

Berdasarkan paparan tersebut dapat dikatakan pada dasarnya motivasi seseorang akan mempunyai dampak pada kepuasan kerjanya dan pada giliran selanjutnya, kepuasan kerja merupakan parameter untuk menjamin terciptanya prestos atau kesuksesan.⁴

Selanjutnya dari hasil wawancara dengan Ibu Eni Nugrahaningsih, kepala sekolah SMK Negeri 20 Jakarta dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu pedoman bagaimana para Guru bersikap dan berperilaku. Namun kenyataannya masih terdapat guru yang belum menjadikan norma-norma disekolah sebagai budaya ataupun panutan dalam berperilaku atau bersikap.⁵

⁴ medan bisnis-

http://www.medanbisnisdaily.com/news/read/2010/11/25/8819/motivasi_guru_mengajar_masih_rendah/ diposting tanggal 25 november 2011, diakses pada tanggal 19 Maret 2012 pada pukul 15.30 wib

⁵ Wawancara pada tanggal 20 Februari 2012, di SMK 20 Jakarta.

Dari hasil wawancara di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor terciptanya kepuasan kerja guru dalam bekerja.

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut, situasi kerja yang tidak kondusif, adanya pemecatan, rendahnya kinerja guru, rendahnya motivasi, dan rendahnya budaya organisasi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan masalah rendahnya kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Situasi kerja yang tidak kondusif
2. Adanya pemecatan dalam organisasi
3. Rendahnya kinerja guru
4. Rendahnya motivasi
5. Rendahnya budaya organisasi

C. Pembatasan Masalah

Dari beberapa identifikasi masalah yang telah disebutkan di atas, ternyata cukup banyak permasalahan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Oleh karena itu peneliti membatasi penelitian pada hubungan

budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru pada SMK Negeri 20 Jakarta.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “ Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru?”

E. Kegunaan penelitian

1. Peneliti

Untuk memperluas wawasan berpikir, menambah ilmu pengetahuan. Serta menabahnya wawasan dan pengetahuan bagi peneliti sebagai calon pendidik dan orangtua.

2. Universitas Negeri Jakarta

a. Bagi mahasiswa UNJ

Dapat dijadikan bahan referensi yang bermanfaat dan relevan khususnya bagi mahasiswa Program Studi Pendidikan Tata Niaga.

b. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan referensi bagi perpustakaan Universitas Negeri Jakarta.

c. Bagi sekolah

Sebagai bahan informasi dan referensi untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dengan cara perbaikan budaya organisasi. Agar tingkat pendidikan menjadi semakin baik.

d. Bagi masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada guru SMK Negeri 20 Jakarta.