

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peran pendidikan sangat penting dalam menyiapkan peserta didik dimasa depan. Sebagai upaya pencapaian akan tujuan Pendidikan Nasional, maka pendidikan dalam penyelenggaraannya diharuskan selalu menjabarkan tujuan Pendidikan Nasional dalam segala bentuk kegiatan pendidikan di sekolah karena dengan pendidikan, suatu negara memiliki peluang dalam meningkatkan harkat dan martabat bangsa dalam menghadapi zaman era globalisasi ini.

Manusia dengan segala keunikannya dikodratkan dengan berbagai keinginan, harapan, kebutuhan, minat, dan potensi yang bermacam-macam. Semakin luas cara pandang dan wawasan hidup seseorang, maka akan cenderung mempunyai keinginan yang tak terhingga. Dengan potensi yang dimilikinya maka manusia akan selalu berusaha memenuhi keinginan hidupnya. Psikologi humanistic yang memandang dari kacamata positif bahwa manusia dengan segala kemampuannya membutuhkan aktualisasi diri, agar eksistensi dirinya dalam berinteraksi maupun bersosialisasi tetap bertahan baik dalam lingkungan dimana ia tinggal. Dalam hal ini sumber daya manusia adalah salah satu aset yang sangat berharga. Ini mengartikan bahwa manusia merupakan satu-satunya penggerak sumber daya lainnya. Oleh karena itu, merupakan tugas penting sebuah lembaga pendidikan maupun organisasi untuk menjamin dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas.

Menurut Gary (dalam Tadris, 2008:94) Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) karyawan merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jadi disinilah bagaimana kemampuan manajer sebuah perusahaan ataupun lembaga pendidikan dalam membangun komitmen karyawan maupun guru guna mencapai kepuasan kerja secara maksimal.

Siti Yulianti, (2015) menyebutkan bahwa kesejahteraan guru merupakan komponen yang harus diperhatikan oleh pemerintah guna mendukung terciptanya kinerja yang maksimal. Berdasarkan UU No 40 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 14 tentang hak dan kewajiban menyebutkan bahwa hak dan kewajiban guru diantaranya adalah hak guru dalam memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, mendapatkan promosi dan penghargaan, berbagai fasilitas untuk meningkatkan kompetensi, berbagai tunjangan profesi, fungsional dan tunjangan khusus bagi guru di daerah terpencil. Hal tersebut menandakan bahwa kepuasan kerja guru memang harus menjadi perhatian utama pemerintah dalam bidang pendidikan.

Kepuasan kerja karyawan tentu saja sangat berpengaruh bagi organisasi atau perusahaan. Walaupun pada kenyataannya, masih banyak organisasi yang memandang karyawan hanya sebagai alat tanpa memperhatikan kesejahteraan atau kepuasan kerjanya. Sehingga tak mengherankan kalau begitu banyak organisasi atau perusahaan yang kehilangan begitu banyak karyawan dan bahkan karyawan-karyawan yang sudah lama bekerja dikarenakan kepuasan kerja mereka tidak diperhatikan dalam organisasi. Kepuasan kerja yang tidak terpenuhi bisa berimbas terhadap kinerja guru.

Salah satu gejala yang dapat menjadikan buruknya suatu kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja guru. Akibat konkritnya adalah timbulnya gejala seperti malas mengerjakan tugas, keluar kelas sebelum jam belajar selesai, dan rendahnya kualitas pembelajaran. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi sangat diinginkan oleh sekolah (Purwandono, 2017). Rendahnya kesejahteraan dan kepuasan kerja guru sangat berperan dalam membuat tinggi rendahnya kualitas pendidikan di sekolah tersebut. Oleh karena itu pembangunan sumber daya manusia tidak akan tercapai apabila sang pembangun tidak mendapat perhatian lebih dari pemerintah.

Dalam upaya mencapai kepuasan kerja guru secara maksimal, kepala sekolah dituntut dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan, maupun dalam hal pemberian kompensasi atau tunjangan secara adil dan merata. Karena sejatinya guru bukan hanya pengajar dan mentransfer ilmu pengetahuan semata seperti halnya google dengan kecanggihan informasinya, akan tetapi guru guru bekerja untuk mendidik dan memanusiakan manusia, dimana dalam upaya tersebut dibutuhkan sentuhan-sentuhan afeksi (nilai) yang tak tergantikan oleh alat informasi dan teknologi. Andreas, 2019 (dalam Gesuri.id) pada Hari Guru Nasional menuturkan bahwa dalam mengenang jasa para guru, tidak banyak dari kita yang mengingat bahwa kebanyakan guru berada dalam skala jaminan sosial perjuangan hidup yang pas-pasan, dan tidak sedikit pula guru yang bekerja sambilan dalam menunjang kebutuhan hidup yang semakin meningkat. Kesejahteraan guru PNS di SMA Negeri 1 Kuta dari segi tunjangan maupun gaji sudah bisa dikatakan cukup namun enam dari sepuluh guru PNS SMA Negeri 1 Kuta masih bekerja sambilan diluar sekolah.

Kepemimpinan pelayan seorang kepala sekolah, dalam hal ini seorang kepala sekolah harus mampu menjadi koordinator dan pelatih dengan fungsi utama adalah membantu warga sekolah untuk selalu belajar memutuskan dan bekerja secara lebih efektif dan efisien. Misalnya kepala sekolah membantu dalam menetapkan prosedur kerja untuk pencapaian tujuan pembelajaran oleh guru. Hal ini menjadi faktor pendukung tercapainya tujuan sekolah dan dapat menciptakan suasana kerja yang sehat dan menyenangkan antara guru dan kepala sekolah, karena interaksi yang terjalin bersifat kolegial. (Gunawan, 2017: 553).

Pada dasarnya budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan kebiasaan seseorang dalam menentukan kualitas dirinya dalam bekerja. Budaya organisasi guru dapat dilihat dari bagaimana tanggungjawabnya dalam menjalankan tugas profesi yang dimilikinya, juga rasa tanggung jawab moral. Sikap seperti ini harus diimbangi dengan semangat diri dalam membuat dan mempersiapkan proses pembelajaran, serta mengevaluasi dan menganalisis kegiatan pembelajaran. Budaya organisasi guru yang paling penting adalah bagaimana guru mampu memosisikan dirinya dalam berbagai kondisi dan keadaan. Guru dituntut untuk mampu melakukan aktivitas administrasi pedagogik, mampu mengikuti perkembangan metodologi pendidikan dan pengajaran serta mampu memaksimalkan potensi wawasan diri dengan terus mengupdate informasi terbaru seputar pendidikan. Tetapi kompetensi saja tidak cukup, komitmen organisasi bagi guru dan pegawai juga sangat penting agar mereka memberikan hasil kerja terbaik.

Budaya organisasi dapat menjelaskan bagaimana mutu dan kinerja dilaksanakan oleh seorang guru yang berada dalam satuan unit organisasi. Kebiasaan-kebiasaan baik untuk memperbaiki diri dirasakan sebagai bagian dari

kehidupannya. Budaya ini erat kaitannya dengan bagaimana memberikan kepuasan pada pihak yang dilayani sangat penting, sebab setiap guru akan dapat merasakan peningkatan kualitas kinerja dalam dirinya secara utuh tanpa menunggu perintah dan paksaan yang datang dari luar, melainkan dirasakan sebagai suatu bagian integral dari kewajiban seseorang dalam memecahkan masalah kerja.

Disamping budaya organisasi, pada hakikatnya kegiatan supervisi merupakan suatu proses pembinaan terarah yang dilakukan oleh seorang supervisor kepada guru, dalam hal ini guru sebagai pelaku pendidikan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Jika kualitas pembelajaran meningkat, maka prestasi belajar siswa pun akan meningkat. Demikian pula harapan menggapai tujuan pendidikan nasional maupun mutu pendidikan yang lebih berkualitas akan terwujud (Yudana, 2011:2)

Supervisi Klinis diartikan sebagai proses tatap muka antara supervisor dan guru guna membahas proses dan perbaikan kegiatan pembelajaran dan pengembangan profesi dengan cara kolegial dan kesejawatan. Pada konsepnya supervisi klinis dianalogikan dengan seorang pasien yang sedang sakit dan meminta saran untuk kesembuhan atas sakitnya kemudian mendatangi kepala sekolah (supervisor) untuk membantunya memecahkan masalah yang dihadapi. (Ansori, 2016:2321).

Pelaksanaan supervisi klinis di SMA 1 Negeri Kuta bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru. Menurut kepala sekolah, kinerja guru di SMA 1 Negeri Kuta masih sangat perlu sekali untuk ditingkatkan. Lebih lanjut kepala sekolah disini menambahkan bahwa apabila kinerja guru meningkat, maka kepuasan kerja guru tentunya juga akan terpenuhi.

Pemimpin dikatakan sukses apabila secara profesional mampu memahami keberadaan dan kebutuhan warga sekolah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peran dan tanggungjawabnya untuk memimpin sekolah.

Kepemimpinan pelayan kepala sekolah harus dapat mendorong kepuasan kerja guru secara efektif. Kepemimpinan pelayan yang berangkat dari hati yang bersih dan tulus salah satunya adalah dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat terhadap guru secara individu maupun kelompok. Perilaku positif seperti itu akan sangat membantu dalam mewujudkan tujuan Lembaga Pendidikan. Keadaan seperti itu merupakan faktor penting dalam menciptakan kenyamanan dan perasaan aman bagi guru. Semua bisa menjadi pemimpin dan semua orang pasti membutuhkan pemimpin yang dapat melayani seperti halnya dalam hal ini guru sangat membutuhkan sosok pemimpin yang dapat memberikan pelayanan terbaiknya, seorang guru yang juga mampu melayani murid-muridnya dan lain sebagainya.

Setiap orang bisa menjadi pemimpin bagi dirinya dimanapun dan bagaimanapun keadaannya. Pemimpin yang melakukan pendekatan tradisional menganggap bahwa karyawan yang tidak puas dianalogikan seperti sebuah gerbong yang tidak bisa mengikuti gerak dan kecepatan lokomotif. Maka, pada akhirnya, gerbong itu akan ditinggalkan. Seharusnya para pemimpin berpikir dengan analogi, bahwa pada gerbong kereta yang tidak bisa mengikuti gerak lokomotifnya, dipastikan ada kesalahan dalam pemeliharaannya. Jika hal ini dibiarkan, akan terjadi kerusakan pada aset, sehingga gerbong kereta tersebut harus segera dianalisa dan diperbaiki sesegera mungkin agar dapat berjalan dengan baik mengikuti irama lokomotif. Inilah cara memandang kepuasan dan permasalahannya, di mana pemimpin perlu menganalisis penyebabnya.

Selanjutnya motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk bertindak laku ataupun beraktivitas. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Aspek kepuasan kerja ini berhubungan dengan motivasi kerja yang dimiliki oleh seseorang. Dalam beberapa kasus, saat ketidakpuasan karyawan bisa diamati oleh para pemimpin /manajer, karyawan tersebut dianggap tidak siap menerima dan tidak siap menyesuaikan diri dengan tantangan yang ada serta dianggap bukan tipe yang sesuai dengan keinginannya. Tapi pemimpin maupun manajer tidak berusaha mencari akar permasalahannya. Ini adalah pendekatan ego dan tradisional. (Edison, 2016:212).

Berdasarkan survey awal yang telah dilakukan di SMA Negeri 1 Kuta melalui wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan rekan guru diperoleh hasil bahwa ternyata kepuasan kerja guru banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor. salah satunya yaitu tentang pemotongan gaji bagi guru yang terlambat mengisi absen sidik jari, hal ini kemudian mengurangi kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Kuta. Selanjutnya pada kegiatan supervisi klinis dimana sangat jarang ada guru yang datang sendiri meminta untuk disupervisi dan masih menunggu pada jadwal yang telah ditetapkan yakni tiga bulan sekali. Kemudian budaya organisasi yang dimiliki oleh guru – guru di sekolah ini belum mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Kepemimpinan pelayan kepala sekolah yang berimbas pada kepuasan kerja guru tidak selamanya meminta guru diberikan pelayanan oleh kepala sekolah, namun tetap menuntut guru dengan kemandiriannya. Kemudian budaya organisasi guru PNS di SMA Negeri 1 Kecamatan Kuta secara turun temurun belum mengalami peningkatan secara maksimal.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni kepemimpinan pelayan kepala sekolah, budaya organisasi, supervisi klinis dan motivasi kerja. Namun seberapa besar keempat faktor tersebut memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja guru belum diketahui secara pasti. Dengan demikian dalam penelitian ini mengambil judul “Kontribusi Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Supervisi Klinis dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA 1 Negeri Kecamatan Kuta.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan fenomena dalam bidang pendidikan yang telah dipaparkan dalam latar belakang penelitian ini, khususnya yang ada di SMA Negeri 1 Kuta, maka dapat diidentifikasi masalah yang perlu mendapat perhatian, antara lain sebagai berikut :

1. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, baik faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsik.
2. Kepemimpinan pelayan kepala sekolah belum dirasa maksimal
3. Kegiatan supervisi klinis yang dilakukan perlu ditingkatkan untuk memberikan motivasi berprestasi secara maksimal.
4. Adanya guru yang hampir pensiun memiliki budaya kerja yang cenderung lebih rendah.
5. Motivasi yang ada pada guru PNS di SMA Negeri 1 Kuta dari tahun ketahun belum mengalami peningkatan yang maksimal.

1.3 Pembatasan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah tersebut di atas, memang berbagai faktor dapat menjadi determinan terhadap kepuasan kerja guru. Namun untuk meneliti

semua faktor ini pastilah tidak memungkinkan. Banyak faktor seperti waktu, tenaga, biaya dan kemampuan menjadi kendala untuk meneliti seluruh variabel yang diduga menyebabkan fenomena tersebut.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis fokus pada variabel-variabel yang menurut logika manajemen penulis tandai sebagai variabel kritis yang menyebabkan tinggi rendahnya kepuasan kerja guru. Variabel yang dimaksud adalah : Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Supervisi Klinis (X_3), Motivasi Kerja (X_4), dan Kepuasan Kerja Guru (Y).

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan pelayan kepala sekolah terhadap terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Kecamatan Kuta ?
2. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Kecamatan Kuta ?
3. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan supervisi klinis terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Kecamatan Kuta ?
4. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Kecamatan Kuta ?
5. Apakah terdapat kontribusi yang stimulant kepemimpinan pelayan kepala sekolah, budaya organisasi, supervisi klinis, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Kecamatan Kuta?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dapat dirinci lebih lanjut sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan kepemimpinan pelayan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Kuta.
2. Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Kuta.
3. Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan supervisi klinis dengan kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Kuta.
4. Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Kuta.
5. Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan kepemimpinan pelayan kepala sekolah, budaya organisasi, supervisi klinis, dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Kuta.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ilmiah bagi studi manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan ilmu pendidikan. Manfaat tersebut berupa :

Secara praktis, yang berkaitan dengan hasil penelitian ini akan dapat memberikan sumbangan kepada guru, kepala sekolah, dinas pendidikan, LPTK, sebagai berikut :

1. Bagi para guru, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan informasi serta meningkatkan kesadaran dan motivasi akan pentingnya kepuasan kerja guru dalam membantu mewujudkan tujuan pendidikan nasional dimasa mendatang.

2. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagaimana kepala sekolah sebagai pemimpin dapat memberikan pelayanannya dengan lebih maksimal serta meningkatkan kesadaran diri bahwa setiap orang (guru, siswa, pegawai, masyarakat) berhak untuk mendapatkan pelayanan terbaik. Selain itu dalam hal pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah setidaknya tidak lagi dipandang sebagai proses yang menakutkan melainkan sebagai bentuk meningkatkan sumber daya potensial guru dan kepala sekolah dalam mencetak generasi yang unggul.
3. Sebagai referensi bagi peneliti lain yang menaruh minat terhadap penelitian ini dengan meneliti variable-variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru.
4. Bagi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Badung, bahwa hasil penelitian ini memberikan gambaran yang positif bahwa kepemimpinan pelayan, budaya organisasi, supervisi klinis, dan motivasi kerja guru ikut berperan aktif dalam meningkatkan kepuasan kerja guru, sehingga penelitian ini dapat dijadikan pedoman untuk terus berupaya mengembangkan kualitas proses maupun hasil (*output*) dalam menentukan kebijakan yang tepat untuk mendorong peningkatan kepuasan kerja gur

