

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan kerja guru dimana timbul gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indisipliner guru dan gejala negatif lainnya. Sebaliknya kepuasan yang tinggi diinginkan oleh kepala sekolah karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan

Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan guru dengan imbalan yang disediakan oleh organisasi

Meningkatkan kepuasan kerja bagi guru merupakan hal yang sangat penting, karena menyangkut masalah hasil kerja guru yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada siswa. Ada beberapa alasan mengapa kepuasan kerja guru dalam tugasnya sebagai pendidik perlu untuk dikaji lebih lanjut guru memainkan peranan yang begitu besar di dalam sebuah negara.

Tugas guru 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, tetapi meliputi pelajaran-pelajaran yang terkandung dalam kurikulum yang tersembunyi dalam sistem pendidikan negara. Kemajuan suatu bangsa punya kaitan erat dengan pendidikan. Pendidikan di sini 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.

Kepuasan guru terhadap pekerjaan akan tumbuh bilamana pekerjaan, gaji, peluang promosi, dan lingkungan kerja di sekolah mampu memberikan rasa senang. Dengan pekerjaan yang membanggakan, gaji yang memadai, peluang promosi yang terbuka, dan lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan kepuasan bagi guru dalam menjalani profesinya. Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut dipenuhi bukan tidak mungkin akan memicu timbulnya kinerja yang tinggi. Individu yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Individu akan sering melamun, semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan sesuatu yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya. Sedangkan individu yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang lebih baik.

Dengan demikian, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, di antaranya adalah partisipasi guru dalam pengambilan keputusan, budaya sekolah dan pemberian reward. Partisipasi guru dalam pengambilan keputusan berkenaan dengan keikutsertaan guru dalam berbagai pengambilan keputusan tentang pembelajaran dan peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Guru akan merasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap program sekolah serta akan melaksanakan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya. Dengan adanya keterlibatan tersebut maka kepuasan kerjanya akan meningkat sesuai dengan yang diinginkan.

Budaya sekolah juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Budaya sekolah merupakan sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan, keseharian, dan simbol yang dipraktikan oleh kepala sekolah, guru, peserta didik, dan karyawan sekolah. Budaya sekolah merupakan ciri khas, karakter atau watak dan citra sekolah tersebut dimasyarakat luas. Akan tetapi menurut Hidayat (2010:2), tanpa budaya sekolah yang bagus, akan sulit melakukan pendidikan karakter bagi anak - anak didik. Jika budaya sekolah sudah mapan, siapapun yang masuk dan bergabung di sekolah itu hampir secara otomatis akan mengikuti tradisi yang sudah ada. Jika diperhatikan budaya sekolah di era sekarang mengalami kemunduran yang luar biasa, itu ditandai dengan adanya kecurangan saat ujian nasional, kerjasama dalam mengerjakan soal, tindak plagiasi, guru sering terlambat dan membolos saat mengajar, sekolah sering dipulangkan lebih awal sampai kebiasaan masa orientasi peserta didik

dengan tindak kekerasan terhadap peserta didik baru. Sebuah sekolah harus mempunyai misi menciptakan budaya sekolah yang menantang dan menyenangkan, adil, kreatif, inovatif, terintegrasi, dan menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi dalam perkembangan intelektualnya dan mempunyai karakter takwa, jujur, kreatif, maupun menjadi teladan, bekerja keras, toleran dan cakap dalam memimpin serta menjawab tantangan akan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia yang dapat berperan dalam perkembangan iptek dan berlandaskan imtak.

Dalam kurikulum 2013, guru dituntut lebih aktif, kreatif, kompetitif, inspiratif, inisiatif, independen, inovatif dalam menemukan, dan mengembangkan kurikulum baru. Sekolah diberi kebebasan dalam membuat program kerja dalam pemerintah melalui standar kompetensi lulusan (SKL) yang merupakan salah satu dari delapan standar nasional. Pengelola sekolah harus membangun sebuah sistem yang didalamnya mengutamakan kerjasama. Setiap sekolah harus menciptakan budaya sekolah sendiri sebagai identitas diri dan juga sebagai rasa kebanggaan akan sekolahnya.

Kenyataan yang ditemui di lapangan menunjukkan bahwa guru kadang dilibatkan dalam pengambilan keputusan terutama yang berhubungan dengan peningkatan mutu pembelajaran. Guru hanya menerima perintah atasan dengan berbagai petunjuk pelaksanaannya sedangkan dalam perumusan program dan pencapaian tujuan guru kurang dilibatkan. Demikian pula dengan budaya sekolah masih banyak sebagian guru yang kurang mengindahkan tentang kehadiran dan kurang juga memperhatikan keadaan siswanya sehingga masih banyak siswa yang

tidak memahami huruf dan angka. Dan hal ini menentukan prestasi kerja seorang guru. Jika seorang guru mendapatkan prestasi kerja artinya kepuasan kerja sudah di dapat maka pemberian reward pun akan dilakukan oleh kepala sekolah untuk memberikan semangat pada guru yang bersangkutan agar lebih meningkatkan kinerjanya. Akan tetapi kurangnya perhatian sebagian guru di sebagian sekolah yang ada di SDN seKecamatan Ampana dalam hal prestasi tersebut maka pemberian reward pun tidak dilakukan. Selain itu juga salah satu hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah pemberian reward. Sama halnya dengan motivasi, yaitu untuk meningkatkan kinerja guru dan memberikan kepuasan kerja terhadap setiap guru yang diberikan reward. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang. Reward merupakan *reinforcement* yang positif, maka *punishment* sebagai bentuk *reinforcement* yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak maka menjadi alat motivasi. Jadi hukuman yang dilakukan bersifat pedagogis, yaitu untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik. Pada dasarnya keduanya sama-sama dibutuhkan dalam memotivasi seseorang termasuk dalam memotivasi guru dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerjanya. Keduanya merupakan upaya manajemen sumber daya manusia dari pimpinan terhadap kinerja dan produktivitas yang telah ditunjukkan oleh bawahannya. Sebagian guru masih banyak yang kurang disiplin, sering terlambat dan tidak datang bekerja tanpa alasan yang jelas. Hal inilah menyebabkan rendahnya tingkat pemberian reward kepada guru-guru yang ada di SDN se kecamatan Ampana

Kota. Jadi untuk meningkatkan semangat kerja maka kepala sekolah harus sering mengadakan pemberian reward kepada guru yang berprestasi, sehingga dapat membantu kinerja guru dan menambah motivasi kerja.

Berkaitan dengan analisis di atas SDN Kecamatan Ampana harus membenahi diri dengan berbagai langkah guna meningkatkan mutu pendidikan. Salah satu cara yang ditempuh melalui pembenahan guru-gurunya, khususnya menyangkut peningkatan Kepuasan kerja. Hal ini dilakukan mengingat guru adalah faktor utama dalam proses belajar mengajar. Berangkat dari pemikiran-pemikiran di atas, dirasa perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang” Partisipasi Guru Dalam Pengambilan Keputusan, Budaya Sekolah Dan Pemberian Reward Terhadap kepuasan kerja guru di SDN se kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una”.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan menyebabkan tidak adanya kepuasan kerja.
2. Pengambilan keputusan secara sepihak menyebabkan tidak tercapainya kepuasan kerja guru.
3. Rendahnya motivasi kerja menyebabkan tidak tercapainya kepuasan kerja guru
4. Rendahnya kepuasan kerja guru disebabkan budaya sekolah yang kurang baik.

5. Rendahnya kepuasan kerja guru disebabkan pemberian reward yang tidak sesuai.
6. Masih ada beberapa guru yang tidak memahami reward yang harus diterima.

C. Pembatasan Masalah

Masalah dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh partisipasi guru dalam pengambilan keputusan, budaya sekolah dan pemberian reward terhadap kepuasan kerja guru di SDN se Kecamatan Ampana Kota.

D. Rumusan Masalah

Dari uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang dan pembatasan masalah di atas, maka masalah pokok yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung partisipasi guru dalam pengambilan keputusan terhadap pemberian reward di SDN Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya sekolah terhadap pemberian reward di SDN Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung partisipasi guru dalam pengambilan keputusan terhadap kepuasan kerja guru SDN di Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung pemberian reward terhadap kepuasan kerja guru SDN di Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una?

5. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru SDN di Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung partisipasi guru dalam pengambilan keputusan terhadap kepuasan kerja guru melalui pemberian reward di SDN Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru melalui pemberian reward di SDN Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung partisipasi guru dalam pengambilan keputusan terhadap pemberian reward di SDN Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya sekolah terhadap pemberian reward di SDN Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung partisipasi guru dalam pengambilan keputusan terhadap kepuasan kerja guru SDN di Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung pemberian reward terhadap kepuasan kerja guru SDN di Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru SDN di Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung partisipasi guru dalam pengambilan

keputusan terhadap kepuasan kerja guru melalui pemberian reward di SDN Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una?

7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru melalui pemberian reward di SDN Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una?

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian dapat menambah wawasan kepala sekolah tentang pentingnya meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat memberikan reward terhadap guru dan mencapai tujuan sekolah.
2. Bagi Guru, hasil penelitian dapat memberikan motivasi kepada guru untuk memperbaiki kualitas kinerja dalam mendukung kepuasan kerja guru
3. Bagi Dinas Pendidikann, hasil penelitian ini menjadi bahan untuk pembuatan rekomendasi bagi sekolah untuk memacu peningkatan prestasi akademik maupun non akademik dalam rangka mendukung kepuasan kerja guru.
4. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat mengembangkan wawasan untuk mengkaji dan menganalisis masalah melalui pengkajian secara ilmiah.