

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, pendidikan menjadi salah satu faktor utama yang harus mendapatkan perhatian serius dari semua pihak. Meskipun memiliki banyak faktor dan bentuk kegiatan yang dapat memberikan pengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia, tanpa adanya peningkatan di bidang pendidikan akan kurang maksimal. Kaum pendidik (guru) harus mendapat perhatian yang utama karena menjadi faktor penentu peningkatan kualitas sumber daya manusia. Menurut undang – undang republik Indonesia no. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pada bab IV pasal 10 (Sunhaji, 2014 hal. 150) pada bagian kompetensi sosial, kemampuan guru, diharapkan dapat berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, wali murid dan masyarakat sekitar.

Pada dasarnya kepuasan individu dapat dirasakan dalam diri individu yang dipersepsikan sebagai rasa puas. Apabila individu tersebut telah mencapai rasa puas dalam pekerjaannya maka hal ini akan mempengaruhi kualitas serta kuantitas individu tersebut dalam bekerja. Hal tersebut didukung pendapat dari Dariyo (Herdianto, 2017) mengasumsikan kepuasan memiliki faktor yang mempengaruhi diantaranya faktor fisiologis meliputi jenis pekerjaan, waktu istirahat perlengkapan kerja, dll. Faktor psikologis meliputi minat ketentraman dalam kerja sikap terhadap kerja ketrampilan, dll. Faktor sosial meliputi interaksi

antar sesama karyawan atau atasan dan faktor finansial meliputi besarnya gaji, jaminan sosial macam–macam tunjangan, dll.

Pada guru SMK adanya kepuasan kerja yang tinggi memiliki peran penting dalam proses belajar dan mengajar di sekolah. Hal ini dipengaruhi oleh lingkungan sekolah yang mendukung dan para guru memiliki tanggung jawab terhadap siswa siswinya dalam proses belajar dan mengajar dikarenakan visi dari SMK adalah mempersiapkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang siap kerja sehingga menjadi tanggung jawab tersendiri bagi para guru untuk mempersiapkan para siswa siswinya. Lingkungan sekolah pada guru SMK tentu berbeda dengan guru pada tingkat lain (TK, SD, SMP dan SMA) hal ini dikarenakan program pendidikan pada SMK memberikan kurikulum pembelajaran bagi para siswa dalam mempersiapkan diri untuk siap kerja saat lulus dari sekolah

Pada penelitian terdahulu tidak banyak yang mengambil SMK sebagai latar tempat penelitian sedangkan pada saat ini SMK menjadi perhatian dari berbagai pihak baik dari orang tua siswa maupun pemerintah dikarenakan visi SMK adalah mempersiapkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang siap kerja maka disekolah tidak hanya pelajaran normatif atau adaptif saja namun ada pelajaran produktif juga.

Peneliti telah melakukan wawancara terhadap tiga subjek X, Y dan Z pada tanggal 10 – 11 Februari 2018 bertempat di SMK IPT Karangpanas Semarang. Subjek X selama dua tahun berprofesi sebagai guru, ia merasakan adanya perbedaan persepsi antara dirinya dengan kepala sekolah. Wawancara selanjutnya peneliti lakukan pada guru di SMK IPT Karangpanas Semarang yaitu Y yang merasakan ketidaknyamanan dengan adanya kebijakan mengenai *rolling*

tugas atau perpindahan tempat tugas di sekolah. Wawancara lain yang peneliti lakukan pada Z, masalah yang dialami oleh Z selama menjabat sebagai guru adalah terkait dengan kurang memadainya alat-alat untuk praktek.

Berdasarkan hasil pemaparan tersebut guru selalu dituntut profesional dalam keadaan dan masalah apapun walaupun masalah tersebut terkait dengan hubungan antar sesama guru maupun pimpinan (kepala sekolah), kebijakan sekolah serta alat-alat praktek yang kurang memadai walaupun alat-alat praktek tersebut menjadi salah satu aset yang penting didalam sekolah menengah kejuruan. Alat-alat praktek dalam SMK menjadi penting dikarenakan dalam 100% terdapat sekitar 60% para siswa melakukan kegiatan praktek dan menggunakan alat-alat praktek tersebut.

Robbins & Judge (Herdiyanto, 2017) mengemukakan bahwa individu yang didalam dirinya terdapat perasaan puas, membuat individu tersebut memunculkan perilaku yang positif pada organisasi. Pendapat mengenai penyebab ketidakpuasan guru dalam bekerja menurut Hutagaol (2012) menyatakan bahwa terdapat ketidakpuasan guru dalam bekerja disebabkan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah yang kurang menghargai kinerja guru namun kepuasan kerja guru juga dapat didukung oleh promosi, pengawasan, sikap atasan dalam memberikan motivasi, gaji dan tunjangan.

Bertumpu pada paparan hasil wawancara di atas terlihat bahwa ketiga subjek kurang memiliki perasaan puas. Dikatakan demikian karena ketiga subjek memaparkan hal yang negatif terkait dengan tempat mereka bekerja. Guru yang merasakan ketidakpuasan dalam bekerja dapat menyebabkan terhambatnya pencapaian pada visi misi sekolah, memunculkan perilaku seperti sikap sering mengeluh, seringnya absen ditempat kerja, tidak patuh pada peraturan sekolah

dan tidak mengindahkan kewajiban sebagai seorang guru (Fitriana, 2013, hal. 47).

Kepuasan kerja yang diperoleh guru didapat melalui kondisi kerja yang tertib, untuk mendapatkan kondisi kerja yang tertib tersebut perlu adanya iklim sekolah yang mendukung sehingga menurunkan ketidakpuasan dalam bekerja. Menurut teori De Roche (Yuliejantiningasih, 2012, hal. 241) iklim sekolah dapat dibedakan menjadi dua, yaitu iklim negatif dan iklim positif. Iklim sekolah yang negatif terdapat pada sekolah dengan ciri-ciri sebagai berikut: kurang pengarahan, kurangnya komunikasi, kreativitas dan inovasi yang kurang, terjadi pengucilan pada siswa, dll. Sedangkan pada iklim sekolah yang positif terdapat ciri-ciri sekolah sebagai berikut: warga sekolah menyadari penyebab suatu konflik dan melakukan sesuatu untuk menanggulangnya, konflik dan kritik dipandang sebagai suatu hal untuk mengenali kekuatan dan kelemahan, kepala sekolah menghargai gagasan, saran dan keterlibatan setiap warga sekolah, memiliki kepercayaan dan keterbukaan, produktivitas, kerja sama dan keterlibatan warga sekolah tinggi, dll.

Penelitian yang dilakukan Fitriana (2013) menunjukkan hasil bahwa iklim sekolah dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SD. Iklim sekolah dan kepuasan kerja menunjukkan hasil positif yang berarti jika kinerja guru SD akan meningkat jika iklim sekolah dan kepuasan kerja ikut ditingkatkan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Yuliejantiningasih (2012, hal. 251) menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kepuasan kerja pada guru.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, Treputtharat dan Tayiam (2013) menunjukkan bahwa iklim sekolah mempengaruhi kepuasan kerja pada

guru sekolah dasar dengan nilai tertinggi. Terdapat enam faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru yaitu standar kerja, tanggung jawab, kesatuan, menghargai, kesuksesan dan kepemimpinan. Ditemukan hasil bahwa faktor yang memiliki pengaruh kuat terhadap kepuasan kerja guru adalah kesuksesan dan kesatuan sedangkan faktor yang kurang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja adalah tanggung jawab.

Penelitian yang dilakukan Knox (2011) pada dua sekolah menengah mendapatkan hasil bahwa di sekolah A para guru menjelaskan penurunan tingkat kepuasan kerja dan iklim sekolah dikarenakan oleh penerapan gaya manajemen baru di lingkungan sekolah yang menciptakan tekanan tinggi pada guru melalui teguran yang relatif sering. Sedangkan pada sekolah B yang tingkat kepuasan kerja dan iklim sekolahnya lebih tinggi tetapi masih ditemukan adanya guru yang mengeluhkan mengenai tugas non-instruksional yang mengalihkan perhatian para guru dari tugas instruksional mereka dan para guru menyalahkan pengawas sekolah daerah untuk beban kerja tambahan yang mereka terima.

Individu dalam mencapai kepuasan kerja memerlukan iklim sekolah yang memberikan kenyamanan serta kedisiplinan saat bekerja. Dalam iklim sekolah terdapat empat unsur-unsur yaitu lingkungan fisik, sistem sosial, lingkungan yang teratur serta harapan terhadap perilaku guru dan hasil belajar siswa. Kurang tertatanya iklim sekolah yang diperoleh guru di tempat kerja dipengaruhi oleh lingkungan fisik dan sistem sosial yang cenderung pasif sehingga guru merasa belum mencapai kepuasan kerja hal ini dikarenakan mereka merasakan kurangnya dukungan dari kebijakan sistem kerja di sekolah yang mengharuskan adanya rolling tugas, mereka merasa tidak nyaman bekerja dengan rekan baru

yang kurang berpengalaman serta kualitas dan kuantitas alat praktek yang cenderung kurang memadai.

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu memiliki latar tempat penelitian yang berbeda dengan latar tempat yang peneliti gunakan. Beberapa penelitian terdahulu menggunakan latar tempat sekolah dasar sedangkan peneliti menggunakan latar tempat sekolah menengah kejuruan yang tentunya memiliki budaya serta iklim sekolah yang berbeda. Tahun penelitian yang dilakukan rata-rata telah berjalan delapan tahun sehingga tidak menutup kemungkinan telah terjadi perbedaan didalam kurikulum, budaya serta iklim sekolah tersebut. Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan latar tempat penelitian di sekolah menengah kejuruan yang memiliki visi dan misi untuk membentuk karakter siswa yang dapat langsung bekerja setelah lulus dari sekolah tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja pada guru menjadi salah satu hal yang penting dan dapat menjadi tolok ukur kemajuan suatu organisasi. Atas dasar tersebut peneliti tertarik untuk mengetahui apakah ada hubungan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja pada guru?.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap hubungan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja pada guru.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan ilmiah dan memberikan sumbangan bagi kajian ilmu psikologi, khususnya dalam psikologi pendidikan serta psikologi industri dan organisasi mengenai iklim sekolah terhadap kepuasan kerja pada guru

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi guru, kepala sekolah serta pihak terkait untuk menemukan cara terkait meningkatkan kepuasan kerja pada guru.

