

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Penyempurnaan kurikulum dilakukan baik oleh dinas pendidikan maupun oleh sekolah yang diberi kebebasan untuk mengelola kurikulum sesuai dengan keadaan sekolah masing-masing melalui Kurikulum Berbasis Kompetensi. Keberhasilan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum yang diatur dengan baik saja tetapi juga oleh faktor pendidik. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengisyaratkan tiga komponen penting dalam pembelajaran yaitu komponen peserta didik (siswa), komponen pendidik (guru) dan sumber belajar itu sendiri. Kebijakan pemerintah yang lain adalah mengenai Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen yang meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Keempat kompetensi tersebut merupakan kompetensi dasar yang wajib dimiliki oleh setiap pendidik. Seorang pendidik yang telah memiliki kompetensi dasar tersebut tidaklah cukup untuk dapat menunjukkan performa yang maksimal jika sekolah tempat mereka bekerja tidak memiliki iklim kerja atau organisasi yang positif karena bagi seorang guru, sekolah merupakan tempat kerja yang tidak hanya terkait dengan murid, tetapi juga merupakan organisasi dimana guru saling berinteraksi dengan guru yang lain, pemimpin, orang tua dan juga instansi terkait seperti dinas pendidikan, toko buku, penerbit, atau penyedia jasa lainnya.

Menurut Boone dan Kurtz yang dikutip Dharmista (2002: 130) mendefinisikan organisasi sebagai proses yang tersusun dari orang-orang yang berinteraksi untuk mencapai tujuan. Iklim organisasi merupakan kualitas dari proses dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2007: 34) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung dan dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka

dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Kemudian dikemukakan oleh Simamora (2001: 8) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan Sumber Daya Manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Iklim organisasi penting karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota organisasi selanjutnya.

Iklim organisasi sekolah adalah suasana dalam organisasi sekolah yang diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi yang berlaku (Depdikbud, 1982: 29). Pola hubungan antar pribadi tersebut dapat meliputi hubungan antar guru dengan murid, guru dengan guru, antara murid dengan murid dan antara guru dengan pimpinan sekolah. Baik buruknya iklim kerja sama di sekolah dapat diketahui melalui ciri-ciri sebagai berikut: (1) mempunyai sikap terbuka terhadap kepala sekolah dengan guru lain dalam melaksanakan tugas, (2) mengikuti semua keputusan yang diambil secara bersama, dan (3) sikap saling menghargai. Menurut Kelly (2009) menyebutkan iklim sekolah adalah atmosfer dimana staf dapat berbagi dan memberi penghargaan terhadap kemauan untuk dapat melihat peningkatan dalam kualitas pembelajaran. Iklim organisasi yang baik akan dapat menciptakan perilaku organisasi karyawan di berbagai bidang. Menurut Higgins (1994: 477-478) salah satu faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah faktor eksternal organisasi, yang terkait dalam hal ini adalah dinas pendidikan, menetapkan standar administrasi bagi pelaksanaan kegiatan belajar mengajar untuk pendidikan anak usia dini. Dalam hal ini, kepala sekolah sebagai salah satu faktor penentu iklim organisasi sekolah perlu berfungsi sebagai penengah antara pemenuhan kepentingan administratif dinas pendidikan dan kepentingan guru untuk mendapat kesempatan lebih besar bagi pengembangan profesi dari pada tugas administratif. Kesenjangan yang terjadi antara guru yang baru (bekerja kurang dari dua tahun) cenderung enggan dengan tugas administratif, sementara guru yang lebih lama bekerja sebagai guru melakukan tugas tersebut dengan baik meskipun hal tersebut mempengaruhi penyelesaian tugas yang lain.

Iklim organisasi sangat erat hubungannya dengan komitmen organisasional. Seseorang yang merasakan iklim organisasi yang mendukung dalam bekerja membuat karyawan tersebut mempertahankan dirinya dalam organisasi. Karyawan tersebut tidak mudah untuk meninggalkan perusahaan dan memilih untuk terus memberi kontribusi bagi organisasi tempat ia bekerja karena karyawan tersebut memiliki komitmen kerja/komitmen organisasional yang kuat. Komitmen organisasional tersebut tidak terlepas dari bentuk hubungan antara karyawan dengan pekerjaan atau profesi ditempat karyawan tersebut bekerja. Apabila organisasi memiliki kemampuan dalam mengelola karyawannya dengan baik, maka akan menimbulkan komitmen yang kuat dari karyawannya terhadap perusahaan. Kondisi tersebut sangat baik dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, karena dengan kondisi seperti ini karyawan akan mampu mengoptimalkan kinerja mereka. Bagi seorang guru, komitmen organisasional sangat penting dimiliki karena akan berdampak pada sikap dan perilaku seorang guru di dalam memberikan kontribusi yang terbaik dalam kaitannya dengan profesinya sebagai pengajar dan sebagai seorang pegawai dari sebuah organisasi sekolah. Guru yang bekerja di lingkungan PPPK Petra dapat dikatakan memiliki komitmen organisasional yang tinggi karena kecenderungan guru tetap bekerja dalam kurun waktu yang relatif lama dan ketersediaan guru kontrak untuk diangkat menjadi guru tetap. Hal ini dapat dilihat dengan penambahan jumlah penerima medali emas penghargaan bagi guru yang telah bekerja lebih dari 25 tahun yang dibagikan setiap bulan april.

Iklim organisasi sangat erat hubungannya dengan motivasi kerja dalam organisasi. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam melakukan manajemen sumber daya manusia. Strategi tersebut dilakukan sebagai upaya untuk memperoleh karyawan yang memiliki motivasi tinggi dengan kinerja yang maksimal yang kemudian berdampak pada organisasi itu sendiri. Siagian (2002: 94) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Kepala sekolah selaku manajer dan motivator di sekolah perlu menciptakan iklim organisasi yang kondusif bagi guru. Penghargaan terhadap

kinerja baik berupa pujian atau reward yang lain akan menambah motivasi bagi seorang guru dalam bekerja. Keadaan tersebut tidak hanya berdampak pada kinerja guru tetapi juga berpengaruh terhadap pelayanan pada siswa. Robbins (2009: 222) mengemukakan motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi berkaitan dengan usaha mencapai tujuan apa pun termasuk tujuan organisasional dan mencerminkan minat seseorang terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

Iklim organisasi tidak hanya berkorelasi dengan komitmen organisasional dan motivasi tetapi juga kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat dirasakan jika karyawan tersebut merasakan adanya kesesuaian antara harapan dan kenyataan kerjanya. Tiffin dalam As'ad (2004: 104) mengatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja. Hasibuan (2003: 199) mengatakan kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan yaitu dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Dalam melaksanakan tugasnya guru tidak hanya wajib melengkapi diri dengan kemampuan dalam hal intelektual tetapi juga berbagai keterampilan mengajar seperti membuat berbagai alat peraga edukatif, teknik penguasaan kelas dan pengajaran dengan metode yang tepat, kurikulum terbaru dan sebagainya. Hal tersebut adalah kebutuhan yang sangat penting untuk dipenuhi oleh seorang guru, akan tetapi dalam realitanya guru disibukkan dengan banyaknya tugas yang bersifat administratif seperti beberapa prosedur pencatatan data persiapan mengajar, administrasi kelas yang disyaratkan dalam butir akreditasi sekolah, laporan proses kegiatan dan prosedur tahapan pengolahan penilaian jenjang Taman Kanak-Kanak. Sementara indikator penilaian di jenjang kelompok B

berjumlah 71 indikator dan kelompok A berjumlah 66 indikator yang terlaksana dalam kegiatan moral, agama, emosional, bahasa, kognitif sains, kognitif matematika, fisik motorik kasar dan fisik motorik halus. Salah satu bentuk penilaian yang dilakukan adalah melalui pengamatan dan analisa perilaku. Hal tersebut mengharuskan seorang guru untuk terus meningkatkan diri dalam kemampuan penanganan anak, sementara di sisi yang lain guru tersebut kurang mempunyai waktu untuk kegiatan pengembangan dalam rangka peningkatan kemampuan diri karena tugas yang bersifat administratif.

Berpijak pada permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka perlu dikaji lebih jauh tentang ”pengaruh iklim organisasi, komitmen organisasional dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru Taman Kanak–Kanak Kristen Petra Surabaya.”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat disusun perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru Taman Kanak-Kanak Kristen Petra?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru Taman Kanak-Kanak Kristen Petra?
3. Apakah motivasi berpengaruh pada kepuasan kerja guru Taman Kanak-Kanak Kristen Petra?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru Taman Kanak-Kanak Petra Surabaya.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja guru Taman Kanak-Kanak Petra Surabaya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja guru Taman Kanak-Kanak Petra Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Manfaat teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat mengungkapkan ada tidaknya pengaruh antara iklim organisasi, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru Taman Kanak-Kanak Kristen Petra Surabaya.
2. Manfaat kebijakan
Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi input masukan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk memutuskan kebijakan yang berkaitan dengan sekolah dan guru.
3. Manfaat praktis
 - a. Bagi sekolah, dapat digunakan sebagai tambahan masukan terhadap pengelolaan sekolah yang telah dan akan dilaksanakan selanjutnya sebagai upaya munculnya iklim kerja yang positif, komitmen organisasional yang kuat dan motivasi kerja para guru yang akan berpengaruh terhadap kualitas layanan pada para pihak terkait dan kegiatan pembelajaran serta dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk merancang, menentukan kebijakan lembaga tentang guru dan segala yang terkait di dalamnya.
 - b. Bagi guru, sebagai bahan pertimbangan evaluasi diri untuk peningkatan layanan dan profesionalisme guru.

- c. Bagi pembaca, dapat dipergunakan untuk memperkaya kajian mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya guru Taman Kanak-kanak.
- d. Bagi peneliti lebih lanjut, dapat digunakan untuk menambah perbendaharaan karya ilmiah untuk penelitian yang sejenis.