

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan adalah salah satu wahana yang dapat digunakan untuk mempersiapkan sumber daya manusia untuk menghadapi berbagai tantangan yang berkaitan dengan perkembangan informasi, globalisasi, pasar bebas, bahkan masalah kerukunan berbangsa dan bernegara. Pendidikan merupakan sesuatu yang berlangsung secara berkelanjutan sejak seseorang mulai berada dalam lingkungan keluarga. Globalisasi mempunyai dampak dalam segala bidang baik dunia usaha maupun dunia pendidikan. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat hampir semua aspek kehidupan termasuk di dalam dunia pendidikan itu sendiri. Dengan adanya globalisasi maka dunia pendidikan mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan suatu organisasi sangat diperlukan agar organisasi memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga organisasi dapat bertahan dalam persaingan yang ketat. Oleh karena itu setiap organisasi sekolah harus menunjukkan keunggulannya

dibandingkan sekolah disekitarnya. Persaingan ini juga disebabkan adanya daerah-daerah yang membuat sekolah ataupun kelas unggulan yang tanpa dipungut biaya, akan berdampak terhadap sekolah-sekolah yang di awal tahun kurang mendapatkan minat dari siswa ataupun orang tua.

Visi pendidikan Nasional adalah terwujudnya insan Indonesia cerdas, beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, berjiwa diri indonesia, dan kompetitif secara global. Dalam mencapai visi tersebut, indonesia sebagai negara yang sedang berkembang harus bekerja keras untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia yang masih jauh tertinggal apabila dibandingkan dengan negara lain, khususnya di kawasan asia. Upaya untuk memperbaiki mutu sumber daya manusia adalah dengan meningkatkan mutu pendidikan. Fokus utama yang diperhatikan dalam peningkatkan mutu pendidikan adalah peningkatan insititusi sekolah sebagai basis utama pendidikan, baik aspek manajemen, sumber daya manusia, maupun sarana dan prasarananya.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dijelaskan bahwa guru adalah pendidik yang profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi

peserta didik pada pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah .<sup>1</sup> selain itu Guru adalah salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan. Dalam proses pendidikan di sekolah, guru memegang tugas sebagai pengajar dan pendidikan. Sebagai pengajar guru bertugas memberikan sejumlah bahan pelajaran keanak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, mandiri, dan berakhlak mulia.

Menyadari pentingnya kedudukan guru dalam organisasi disekolah, maka pemulihan kebutuhan juga menjadi hal yang sangat penting untuk menjalankan aktivitas sebagai tenaga pendidik dan pengajar. Guru merupakan manusia yang mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatan, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memaskam kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Manusia mempunyai harapan-harapannya terpenuhi, maka ia akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

---

<sup>1</sup> Citra, Umbara, Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005 tentang guru dan Dosen,(Bandung: Citra Umbara,2006), h.2

Pendapat Stephen P. Robbins, Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya; seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif pada kerjanya.<sup>2</sup> Guru akan mencapai kepuasan kerjanya apabila hasil kerja yang diterimanya sesuai sehingga dapat membangkitkan semangat guru dalam mengajar peserta didiknya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja, kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaannya itu sendiri. Oleh karena itu, kepuasan kerja guru itu sangat berperan penting dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidikan di sekolah. Selain itu juga kepuasan kerja guru dapat meningkatkan mutu pendidikan sekolah. Namun, hal ini akan berbeda kepuasan kerja guru tidak akan tercapai apabila terdapat kendala dalam memberikan apresiasi penghargaan kepada guru melalui penghasilan yang diterimanya. Seperti dalam kutipan berita JPNN.com

Para guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) mulai dari jenjang SD, SMP, SMA, dan SMK di Lingkup Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi, yang berhak mendapatkan Tunjangan Profesi Pendidik (TPP) mengeluhkan belum cairnya TPP tahap I yaitu triwulan pertama Januari-Maret. Hingga kini, para guru yang jumlahnya mencapai

---

<sup>2</sup> Stephen P. Robbins, *Prilaku Organisasi jilid kesatu*, penerjemahan Hadyana Pujaatmaka (jakarta:PT Prenhalindo,1996), h.170

hampir ribuan orang itu belum tahu dan tidak memperoleh kepastian waktu pembayarannya.

Ketua Umum LSM Sniper, Gunawan mengatakan, Tunjangan Profesi Pendidik (TPP) yang tak kunjung dicair karena diduga diendapkan oleh oknum Disdik Kabupaten Bekasi. Padahal, Pemerintah Pusat melalui Kementerian Pendidikan telah mencairkan anggaran Tunjangan Profesi Guru (TPG) Tahun 2014 tahap 1, yaitu triwulan pertama (Januari -maret) pada tanggal 9 April 2014.<sup>3</sup>

Di dalam berita tersebut, tunjangan profesi pendidik di wilayah dinas pendidikan kabupaten bekasi terlambat cair yang kemungkinan disebabkan suatu oknum-oknum. Hal ini dapat menyebabkan berkurangnya kepuasan kerja guru yang mengabdikan kepada negara karena tunjangan yang diterimanya juga diperlukan untuk kehidupan sehari-hari mereka. Pemerintah dalam hal ini tingkat daerah harus memberikan penjelasan dan konfirmasi sehingga tidak timbulnya kesalahpahaman. Kurangnya koordinasi antara pemerintah daerah setempat dengan guru memungkinkan adanya kesalahpahaman dalam masalah telatnya tunjangan profesi pendidik ini. Hal ini juga sama diungkapkan oleh suatu berita lain

Bekasi, Dinas Pendidikan (Disdik) Kabupaten Bekasi, dituding sudah mengendapkan uang Tunjangan Profesi Pendidik (TPP) bagi guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekolah Dasar (SD) di kabupaten Bekasi. Palsanya, sampai saat ini tunjangan yang seharusnya dikeluarkan disetiap bulan tersebut belum dikeluarkan oleh pihak Disdik."kami menduga

---

<sup>3</sup> Guru Mengeluh TPP Januari-Maret Belum Cair Hingga Juni, diakses dari <http://www.jpnn.com/read/2014/06/08/239007/Guru-Mengeluh-TPP-Januari-Maret-Belum-Cair-hingga-Juni>, pada tanggal 21 Februari 2015 pukul 20.34 WIB.

uang TPP itu diendapkan oleh oknum Disdik,"cetus ketua Persedium Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Solidaritas Intelektual Peduli Rakyat (SNIPER) Gunawan, kepada BeritaTv.net, Kamis (5/6). Ditambahkannya hal itu diketahui sampai saat ini ribuan guru yang ada di Sekolah Dasar, di Kabupaten Bekasi mengeluhkan terlambatnya tunjangan tersebut. sehingga kata Gunawan, dikuatirkan dengan keterlambatan Pemerintah Daerah mengeluarkan tunjangan itu akan berdampak buruk pada kinerja ribuan guru yang ada. sebab dihimpit masalah oprasional disetiap harinya."sampai hari ini kamis, 5 Juni 2014 para guru PNS SD Se-Kabupaten Bekasi belum menerima uang tunjangan profesi.<sup>4</sup>

Pemerintah dalam hal ini tingkat daerah harus memberikan penjelasan dan konfirmasi sehingga tidak timbulnya kesalahpahaman. Kurangnya koordinasi antara pemerintah daerah setempat dengan guru memungkinkan adanya kesalahpahaman dalam masalah telatnya tunjangan profesi pendidik ini.

Berdasarkan penjelasan Robbins dalam bukunya *Organizational Behavior* (Perilaku Organisasi) yang telah diterjemahkan oleh Diana Angelica dkk, setiap pekerjaan menuntut mereka dengan rekan kerja dan atasan-atasan, mengikuti peraturan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasional, memenuhi standar-standar kinerja, menerima kondisi-kondisi kerja yang acap kali kurang ideal dan lain-lain.<sup>5</sup> Dalam hal ini guru atau pegawai dalam melakukan pekerjaannya akan selalu berhubungan dengan elemen-elemen

<sup>4</sup> Tunjangan TPP Guru Belum Cair, diakses dari <http://www.beritatv.net/?p=1075>, pada tanggal 21 Februari 2015 pukul 20.40 WIB.

<sup>5</sup>Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge.Penerjemah: Diana Angelica, dkk. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) : terjemahan*. (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 107-108

pekerjaan tersebut dan menilai ketidak puasan atau kepuasan guru atas hal tersebut, salah satunya seperti isu di atas adanya ketidak puasan guru yang berakibat dari kebijaksanaan atau peraturan organisasional pemerintahan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti merasa perlu mengkaji tentang Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Apa saja faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru?
2. Bagaimanakah budaya organisasi yang terjadi dalam setiap pekerjaan di SD Negeri Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi?
3. Apakah budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja guru?
4. Seperti apa kepuasan kerja guru di SD Negeri Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi?
5. Sejauh mana budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja guru SD Negeri Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi?

6. Adakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru?

### **C. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi sebagai variabel (X) yang merupakan variabel bebas yang dibatasi dalam hal inovasi dan kepuasan kerja sebagai variabel (Y) yang merupakan variabel terikat yang dibatasi dalam hal perasaan atas pekerjaan, perasaan terhadap perolehan gaji, perasaan terhadap penghargaan, perasaan terhadap pengawasan, perasaan terhadap hubungan dengan rekan kerja. Sasaran penelitian ini adalah guru PNS di SDN Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi. Penelitian dilakukan pada bulan Januari - Mei tahun 2015.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah Terdapat Hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi?”

## **E. Manfaat Penelitian**

### 1. Teoritis

Sebagai wawasan dan pengetahuan mengenai budaya organisasi dan kepuasan kerja

### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, untuk memperluas pengetahuan dan wawasan penulis sejauh mana hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru di kecamatan Babelan, Kabupaten bekasi
- b. Bagi Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi, sebagai pengetahuan dan masukan dalam menjalankan budaya organisasi yang baik dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja bagi para guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi.
- c. Bagi guru, sebagai masukan agar dapat mendukung terciptanya budaya organisasi yang baik sehingga guru dapat memiliki kepuasan kerja yang sesuai dan membuat semangat dalam bekerja dalam mengembangkan kemampuan dan tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik.
- d. Bagi peneliti, untuk mengaplikasikan ilmu yang telah di dapat selama kuliah dan dapat menambah wawasan tentang kepuasan kerja guru.