

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi lembaga pendidikan adalah suatu organisasi yang unik dan kompleks karena lembaga pendidikan tersebut merupakan suatu lembaga penyelenggara pendidikan. Penyelenggaraan pendidikan dapat dilakukan oleh satuan pendidikan seperti; pemerintah, lembaga pendidikan, atau organisasi yang berfokus kepada dunia pendidikan. Tujuannya antara lain adalah menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan, memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi, kesenian, serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional. Hal ini sesuai dengan tujuan Pendidikan Nasional yaitu untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU Sisdiknas.). (Depdiknas, Undang-undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, 2003).

Berbagai cara dan upaya telah dilakukan secara maksimal oleh pemerintah untuk meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan nasional. Salah satu upaya yang

dilakukan yaitu peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan untuk memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai Ilmu Pengetahuan dan Teknologi adalah sektor pendidikan. Akan tetapi sampai saat ini belum menampakkan hasil yang memuaskan sesuai dengan tujuan pendidikan nasional seperti banyaknya lulusan yang menganggur, kompetensi lulusan tidak sesuai dengan kebutuhan pasar, kualifikasi guru yang masih minim, penempatan guru yang tidak merata, pembangunan sarana pendidikan yang belum merata, dan lain-lain.

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Satuan pendidikan merupakan kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur formal, nonformal, dan informal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan. Jenis satuan pendidikan tersebut diantaranya adalah pendidikan formal. Pendidikan formal merupakan jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

Sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional, pendidikan dasar memiliki peran dalam pembentukan potensi peserta didik sehingga memiliki kemampuan intelektual, berkepribadian, dan berkarakter. Secara umum proses pendidikan di

Indonesia dilakukan di sekolah-sekolah. Sekolah merupakan salah satu organisasi pendidikan yang dapat dikatakan sebagai wadah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah sangat tergantung pada bagaimana mengolah sumber daya manusia yang berada di sekolah tersebut, yaitu kepala sekolah, guru, siswa, tata usaha dan tenaga kependidikan lainnya. Kualitas pendidikan dapat dicapai apabila semua komponen pendidikan dapat berjalan sesuai dengan peranannya.

Salah satu komponen pendidikan yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lingkungan sekolah adalah kepala sekolah. Dalam sistem pendidikan nasional, kepala sekolah merupakan manajer pendidikan yang langsung berhadapan dengan sasaran sistem pendidikan nasional. Keberhasilan pendidikan di sekolah juga sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Dalam hal ini peran kepala sekolah di dunia pendidikan sangat mempunyai kontribusi yang sangat signifikan terhadap pemberdayaan segala potensi yang ada di dalam organisasi lembaga pendidikan tersebut. Oleh karena itu salah satu kunci keberhasilan dari suatu organisasi dalam hal ini adalah kepala sekolah.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta

keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Peran tersebut di laksanakan kepala sekolah secara langsung melalui kemampuan untuk berkefektifitas, inovasi dan pemecahan masalah, kemampuan untuk menciptakan suasana yang menjadikan guru dan staf untuk berprestasi dan membimbing guru dalam menjalankan tugas proses belajar mengajar.

Selain kepala sekolah, Sardiman (2005) mengemukakan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan (p.125). Dalam UU. No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1 (2005) dijelaskan bahwa: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing dan mengarahkan melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (p.2). Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transformasi ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transformasi nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Dalam pelaksanaan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan

penuh tanggung jawab, juga ada guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab. Selain itu, juga ada guru yang sering membolos, datang tidak tepat pada waktunya dan tidak mematuhi perintah. Kondisi guru seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal. Dengan adanya guru yang mempunyai komitmen organisasi rendah/tidak berkomitmen terhadap organisasinya (sekolah), maka sekolah akan sulit untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan komitmen guru pada sekolah. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Komitmen terhadap organisasi ini seringkali kurang diperhatikan oleh pimpinan atau kepala sekolah. Hal ini terlihat dari belum sadarnya pegawai khususnya tenaga kependidikan akan pentingnya komitmen terhadap organisasi.

Robbins (2002) mengemukakan “komitmen organisasi didefinisikan adanya pemusatan perhatian dari pimpinan terhadap organisasi dengan adanya loyalitas, kemampuan mengidentifikasi, dan peningkatan kerja karyawan” (p.187). Dari definisi tersebut tampak bahwa komitmen organisasi harus dimulai dari pimpinan terlebih dahulu yakni dengan memusatkan perhatian terhadap organisasi dengan adanya loyalitas pimpinan terhadap organisasi. Langkah kedua pimpinan dalam membangun komitmen organisasi adalah mampu mengidentifikasi terhadap

kebutuhan organisasi dan anggota organisasi. Dengan memenuhi kebutuhan organisasi dan anggota organisasi maka komitmen anggota terhadap organisasi akan tinggi.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dari penyebab rendahnya komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan merupakan suatu penilaian yang relatif, yang sangat tergantung dari tanggapan masing-masing individu terhadap tingkat kepuasan yang dimilikinya. Dalam situasi yang sama, seseorang mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda, seseorang menjadi puas dengan kondisi yang ada sedangkan orang lain belum merasakan puas. Dengan demikian sumber kepuasan ditentukan oleh pandangan, tingkat pemenuhan keinginan seseorang terhadap segala sesuatu yang ada di sekeliling orang bersangkutan.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tingkat kepuasan seseorang sangat tergantung dari tingkat harapan dan tingkat pencapaian harapan. Seseorang dengan harapan yang sederhana pun jika tidak tercapai maka tingkat kepuasan yang didapat tidak tercapai juga. Di pihak lain walaupun tingkat harapannya tinggi, namun dapat dicapai maka tingkat kepuasannya tercapai. Satu pihak seseorang memiliki harapan yang sama, namun pencapaian harapan yang sama pun mempunyai nilai berbeda dalam penilaian kepuasan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan tergantung dari karakteristik orang yang bersangkutan. Untuk membuat mereka menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan, maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi. Namun

perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalannya sehingga meningkatkan guru menjadi puas dalam bekerja menjadi pendidik.

Dalam kegiatan sehari-hari, guru sebagai individu dapat merasakan adanya kepuasan dalam bekerja. Kepuasan dan ketidakpuasan guru bekerja dapat berdampak baik pada diri individu guru yang bersangkutan, maupun kepada organisasi dimana guru melakukan aktivitas. Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, kualitas kerjanya. Sejalan dengan pengertian tersebut, seorang guru yang masuk dan bekerja pada suatu lembaga pendidikan mempunyai harapan-harapan pada tempatnya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebutuhan tersebut menimbulkan dorongan di dalam dirinya untuk melakukan sesuatu, sehingga terbentuklah perilaku yang mengarah pada upaya untuk memenuhi keinginannya. Jika keinginan tersebut dapat tercapai, maka akan timbul kepuasan di dalam diri individu.

Dan selain itu seorang guru juga diharapkan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat ia bekerja dengan baik. Guru harus memiliki komitmen yang tinggi untuk memiliki dan menjalankan karakter positif terhadap proses belajar mengajar di sekolah. Komitmen adalah salah satu bentuk dari loyalitas dan tanggung jawab seorang guru dalam menjalankan tugas sebagai seorang pendidik dan pengajar. Guru yang memiliki komitmen tinggi akan mampu menjalankan proses

pembelajaran yang efektif, produktif dan memiliki progress yang tinggi dan akan bekerja secara total, mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya, ia mengerjakan apa yang ditugaskan kepadanya. Jadi dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga guru selalu terjaga komitmen kerja guru terhadap sekolah.

Telah banyak hasil dari penelitian-penelitian yang lakukan berhubungan dengan kepuasan kerja , komitmen organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah. Salah satu penelitian yang meneliti tentang hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yaitu dilakukan oleh Ni Made Dwi Puspita dan I Gede Riana.

Puspita dan Riana (2014) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional maupun kualitas layanan, sementara komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kualitas layanan. Implikasi penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian antara beban kerja dan gaji sangat penting diperhatikan demi menjaga komitmen organisasional. Karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi ketika mereka merasa puas dalam hal beban kerja, gaji, kenaikan jabatan, pengawas dan rekan kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasional dan kualitas layanan yang diberikan semakin baik.

Sedangkan penelitian yang berhubungan dengan kepemimpinan partisipatif terhadap komitmen organisasi juga telah diteliti dan sudah banyak dilakukan antara lain dilakukan oleh Julafriandi Sinaga. Sibaga (n.d.) megatakan bahwa “hasilnya menunjukkan terdapat pengaruh langsung kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap komitmen afektif guru. Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap komitmen

afektif guru dapat diterima dan teruji kebenarannya”. Dan banyak lagi penelitian-penelitian lainnya.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan partisipatif dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kramat Jati Jakarta Timur.

B. Identifikasi Masalah

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi guru yaitu mekanisme organisasi meliputi budaya organisasi dan struktur organisasi, dari mekanisme grup meliputi gaya kepemimpinan dan perilaku kepemimpinan, kekuasaan kepemimpinan dan negosiasi kepemimpinan, proses team dan komunikasi team, karakteristik team, dari karakteristik individu meliputi kemampuan individu, kepribadian dan nilai budaya, kemudian dari mekanisme individu meliputi kepuasan kerja, stres, motivasi kerja, kepercayaan, keadilan, etika, pembelajaran dan pembuat keputusan yang diberikan kepada guru sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi guru sekolah dasar negeri kecamatan Kramat Jati Jakarta Timur.

C. Pembatasan Masalah

Memperhatikan banyaknya faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kuatnya komitmen organisasi, maka disebabkan keterbatasan peneliti, dipandang perlu untuk memberi batasan permasalahan pada faktor-faktor yang saat ini diduga lebih berpengaruh terhadap kuatnya komitmen organisasi, yaitu kepemimpinan partisipatif dan kepuasan kerja di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kramat Jati Jakarta Timur.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut maka rumusan masalah penelitian yang dikemukakan adalah:

1. Apakah kepemimpinan partisipatif pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah kepuasan kerja pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah kepemimpinan partisipatif pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah kepemimpinan partisipatif melalui kepuasan kerja pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini secara umum adalah untuk menggali kendala-kendala yang mungkin timbul dari guru dan secara khusus ingin mendapatkan jawaban secara empiris tentang pengaruh kepemimpinan partisipatif dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru di SDN Kecamatan Kramat Jati Jakarta Timur.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji:

1. Pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap komitmen organisasi.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
3. Pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja.

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan berguna baik dari segi ilmiah atau keperluan teoritis maupun kegiatan praktis. Secara ilmiah atau teoritis, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian yang mendalam sehingga melahirkan teori, serta dapat memperkaya khasanah kajian mengenai kepemimpinan partisipatif, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak antara lain :

1. Bagi peneliti, yaitu menambah pengalaman dan memperluas wawasan serta bermanfaat untuk kajian lebih lanjut mengenai variabel-variabel lain yang

berpengaruh dengan kepemimpinan partisipatif, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

2. Bagi Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, yaitu menambah literatur perpustakaan Jurusan Manajemen Pendidikan.
3. Bagi Lembaga Pendidikan Formal Khususnya di SDN Kecamatan Kramat Jati Jakarta Timur, yaitu sebagai bahan pertimbangan dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi.
4. Bagi pegawai di sekolah terutama guru, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemicu untuk terus berusaha untuk meningkatkan komitmen organisasi di sekolah.
5. Bagi pihak lain, sebagai referensi yang dapat digunakan untuk penelitian baru yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan partisipatif, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.