

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam UNDP HDI Rank sampai tahun 2011 dituliskan bahwa *Human Development Index (HDI)* Indonesia tidak pernah menyentuh peringkat dibawah 100 dari sekitar 180 negara. Pada tahun 2007 misalnya, Indonesia berada pada peringkat 111 dari 174 negara, dan dalam waktu yang sama Malaysia berada pada peringkat 66, Thailand peringkat 87, dan Philipina peringkat 105. Pada tahun 2011, Indonesia berada di peringkat 124 dari 182 negara, dan Malaysia berada pada peringkat 61, Thailand peringkat 103 dan Philipina pada peringkat 112.

Sementara itu dalam harian Kompas (7 Maret 2012) dinyatakan Secara umum, kualitas guru dan kompetensi guru di Indonesia masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Dari sisi kualifikasi pendidikan, hingga saat ini, dari 2,92 juta guru, baru sekitar 51 persen yang berpendidikan S1 atau lebih, sedangkan sisanya belum berpendidikan S-1.

Tilaar (1994:150) menambahkan bahwa, tiadanya Sumber Daya Manusia yang cakap dan andal tersebut tidak terlepas dari realitas pendidikan di Indonesia yang juga dilanda krisis sejak lama, antara lain dalam bentuk krisis kualitas pendidikan dengan salah satu dimensi pentingnya mutu guru yang rendah pada semua jenjang pendidikan. Bahkan Rohmani melalui Kompas (31 Maret 2011) mengatakan bahwa perhatian terhadap kualitas guru masih minim karena memperbaiki kualitas guru sama dengan mengatasi tujuh puluh persen persoalan pendidikan nasional. Padahal, Soedijardo (2000:96) mengatakan bahwa guru merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, sehingga mutu guru yang rendah dapat menyebabkan proses pembelajaran tidak berjalan secara memadai.

Salah satu persoalan yang relevan dengan hal itu adalah kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja dalam artian ini terkait dengan perasaan menyenangkan terhadap pekerjaan dan aspek-aspek yang melingkupinya, antara lain: kondisi kerja, rekan kerja, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, kebijakan organisasi dan

administratif, hubungan interpersonal, perilaku yang adil, supervisi, mitra kerja, promosi, pengawasan, dan kepemimpinan.

Selama ini, kepuasan guru atas segenap aspek-aspek pekerjaan tersebut jauh dari memadai. Indikasinya antara lain tampak dari kegelisahan dan kekecewaan guru yang sebagian diekspresikan melalui berbagai aksi unjuk rasa, aksi peduli, tuntutan di pengadilan dan pemogokan. Sebagai gambaran pada TEMPO Interaktif (27 Maret 2006) dapat dilihat dari gugatan ribuan guru tidak tetap (guru honorer) sekolah swasta terhadap Bupati Karanganyar yang merasa tertipu atas pendataan menjelang seleksi penerimaan pegawai oleh Badan Kepegawaian Daerah setempat. Kemudian TEMPO Interaktif (16 Maret 2005) menuliskan bahwa terjadi aksi mogok mengajar sebagian besar guru SMA Negeri 22 Jembatan Baru, Jakarta Barat, yang menuntut transparansi pengelolaan dana dan kenaikan biaya di sekolah. Juga dalam harian Kompas (19 September 2007) dituliskan bahwa para guru yang tergabung dalam aksi peduli pendidikan dari Jakarta Bogor Depok Tangerang Bekasi (Jabodetabek) dan Jawa Barat datang ke Kantor Departemen Pendidikan Nasional (Jakarta) menuntut transparansi dan tidak adanya diskriminasi dalam proses sertifikasi. Lebih dari itu, masih di harian Kompas (12 April 2007), para guru mengajukan gugatan ke Mahkamah Agung (MA) seputar kebijakan pelaksanaan Ujian Akhir Nasional. Berbagai kejadian tersebut jelas merefleksikan ketidakpuasan kerja guru yang memerlukan perhatian serius, termasuk melalui penelitian ilmiah.

Paling tidak ada beberapa faktor (variabel) yang potensial menyebabkan atau memengaruhi kepuasan kerja guru, dua di antaranya yakni efikasi diri dan etos kerja. Efikasi diri (*self efficacy*) adalah keyakinan individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan. Efikasi diri dan etos kerja cenderung konsisten sepanjang waktu, tetapi bukan berarti tidak berubah. Umpan balik yang bersifat positif terhadap kemampuan individu dapat meningkatkan efikasi diri dan membangun etos kerja. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan cenderung dapat menuntaskan tugas atau pekerjaannya karena yang bersangkutan memiliki keyakinan kuat dapat menuntaskannya. Sementara seseorang yang memiliki etos kerja yang baik akan memiliki kebiasaan bekerja yang baik seperti perilaku kerja yang positif, bermutu tinggi dan memberikan layanan kepada masyarakat secara profesional yang berlandaskan etika yang harus dilakukan di

tempat kerja. Kondisi ini tentu saja dapat mendorong yang bersangkutan merasa puas atas tugas atau pekerjaan yang dapat dituntaskan. Dengan demikian jelaslah kiranya bahwa efikasi diri dan etos kerja dapat mandatkan kepuasan bagi individu (termasuk guru) dalam bekerja.

Uraian di atas memperlihatkan bahwa kepuasan kerja guru, yang antara lain dapat dipengaruhi oleh efikasi diri dan etos kerja merupakan persoalan vital bagi guru. Vitalitas ini berkaitan dengan keberadaan kepuasan kerja yang dapat memberikan perasaan nyaman bagi guru dalam bekerja sehingga memungkinkan yang bersangkutan menunjukkan kinerja terbaiknya. Namun, seperti telah dipaparkan di atas, masih banyak para guru yang tidak memperoleh kepuasan dalam bekerja karena berbagai sebab, termasuk para guru SMAK PENABUR HARAPAN INDAH KOTA BEKASI. Apalagi SMAK PENABUR Harapan Indah merupakan sekolah yang baru berdiri sejak September 2008. Oleh karena itu menjadi bahan pertanyaan adalah bagaimana efikasi diri dan etos kerja para guru SMAK PENABUR Harapan Indah sebagai sekolah yang baru berusia sekitar 4 tahun ini dapat meningkatkan kepuasan kerja para guru tersebut. Persoalan ini menarik untuk dikaji secara ilmiah, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti secara mendalam mengenai hubungan efikasi diri dan etos kerja dengan kepuasan kerja para guru SMAK PENABUR HARAPAN INDAH KOTA BEKASI.

B. Identifikasi Masalah

Kalau ditelusuri dengan cermat, banyak faktor (variabel) yang dapat memengaruhi kepuasan kerja guru.

Beberapa di antaranya adalah:

1. Kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan. Dikaitkan dengan guru, kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan sekolah/organisasi. Melalui kebijakan Kementerian Pendidikan, guru mendapatkan tambahan tunjangan fungsional, sedangkan bagi mereka yang sudah disertifikasi akan mendapatkan tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok.

2. Efikasi diri (*self efficacy*) adalah keyakinan individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan. Proses efikasi diri mempengaruhi fungsi manusia. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan cenderung dapat menuntaskan tugas atau pekerjaannya karena yang bersangkutan memiliki keyakinan kuat dapat menuntaskannya.
3. Kecerdasan emosional merupakan pengembangan dari tingkatan kecerdasan (*Intelligence*) yang dimiliki seseorang. Kesuksesan seseorang tidak hanya diukur atau dilihat dari tingkat IQ saja, tetapi juga ditentukan oleh seberapa besar tingkat kecerdasan emosi yang dimilikinya.
4. Suatu penelitian meta analisis yang dilakukan oleh A.J. Kinicki, dkk (2000), mengungkapkan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja. Karena kepuasan dengan pengawasan berkorelasi secara signifikan dengan motivasi, para manajer disarankan untuk mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan kerja. Para manajer secara potensial meningkatkan motivasi para karyawan melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.
5. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya.
6. Seseorang yang memiliki etos kerja yang baik akan memiliki kebiasaan bekerja yang baik seperti perilaku kerja yang positif, bermutu tinggi dan memberikan layanan kepada masyarakat secara profesional yang berlandaskan etika yang harus dilakukan di tempat kerja. Kondisi ini tentu saja dapat mendorong yang bersangkutan merasa puas atas tugas atau pekerjaan yang dapat dituntaskan.
7. Kepuasan kerja dapat dibangun dengan cara membangun budaya kerja dengan sesama profesi. Teman sekerja merupakan bagian penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Komunikasi yang intensif dan harmonis antara sesama, menjadi warna khusus di lingkungan sekolah.
8. Selama ini, kadang kita melihat ada pimpinan sekolah yang menganut kepercayaan bahwa ditakuti itu berarti ditaati. Perlu ditegaskan bahwa ketaatan kepada pemimpin itu tidak dimaksudkan untuk menakut-nakuti. Komunikasi yang humanis antara guru dengan kepala sekolah akan menjadi

bagian penting dari usaha untuk membangun atau meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan sekolah.

9. Pengembangan karir merupakan suatu upaya yang harus dilakukan agar rencana karir yang sudah dibuat membawa hasil secara optimal. Upaya tersebut terutama harus dilakukan oleh individu yang bersangkutan. Karir yang dimiliki seseorang dapat memotivasi orang tersebut dalam bekerja untuk mencapai kepuasan (Konce, 1997).
10. Paradigma baru mengenai kecerdasan adalah kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual merupakan kemampuan untuk mengakses makna, nilai, tujuan yang tidak akan pernah hilang yang lebih tinggi, dan aspek-aspek yang tanpa disadari diri serta melekatkan makna, nilai dan tujuan tersebut dalam kehidupan yang lebih baik dan kreatif. Penelitian yang dilakukan oleh (Lynton & Thogersen, 2009) menunjukkan bahwa para eksekutif yang sukses di Cina dan negara-negara Barat mengembangkan kecerdasan spiritual walaupun dengan cara yang berbeda.

C. Pembatasan Masalah

Meskipun banyak faktor (variabel) yang potensial memengaruhi kepuasan kerja guru, namun yang secara teoritik terbukti memengaruhi kepuasan kerja guru di antaranya adalah efikasi diri dan etos kerja. Oleh karena itu, dan terutama mengingat keterbatasan peneliti dalam hal waktu, biaya dan tenaga, penelitian ini hanya dibatasi pada upaya mengungkap persoalan hubungan efikasi diri dan etos kerja dengan kepuasan kerja guru SMAK PENABUR HARAPAN INDAH KOTA BEKASI.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka yang menjadi permasalahan penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja guru SMAK PENABUR HARAPAN INDAH KOTA BEKASI?
2. Apakah terdapat hubungan antara etos kerja dengan kepuasan kerja guru SMAK PENABUR HARAPAN INDAH KOTA BEKASI?

3. Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dan etos kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru SMAK PENABUR HARAPAN INDAH KOTA BEKASI?

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan dua manfaat, yakni:

1. Secara teoritis dapat memperkaya studi mengenai kepuasan kerja guru SMA ditinjau dari perspektif efikasi diri dan etos kerja yang kemudian diharapkan dapat memperkaya kasanah pustaka manajemen pendidikan.
2. Secara praktis dapat menjadi bahan masukan bagi pengelola SMA dalam memperbaiki atau meningkatkan kepuasan kerja guru melalui perspektif efikasi diri dan etos kerja.