

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang terbuka sekarang ini peranan pendidikan nasional menjadi sangat mutlak. Hanya pendidikan nasional yang dapat mempersiapkan manusia Indonesia yang berkualitas sehingga mampu menghadapi era globalisasi yang terus berkembang. Pendidikan nasional yang bermutu akan menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu dan tangguh.

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik tahun 1945 mengamanatkan bahwa Pemerintah Negara Indonesia berkewajiban untuk mencerdaskan kehidupan bangsa.¹ Pemerintah juga mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang dapat meningkatkan keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan YME serta berakhlak mulia, dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dengan undang-undang.²

Bangsa yang maju sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia berkaitan erat dengan mutu pendidikan. Pendidikan yang maju merupakan aset yang tidak ternilai bagi suatu bangsa dan merupakan investasi yang paling berharga dibandingkan dengan investasi lainnya. Presiden Amerika ke-3 Thomas Jefferson, berkata “*A nation’s best defense is an educated citizenry*”,³ maksudnya pertahanan suatu negara terbaik adalah warga negara yang terdidik. Sementara Henry Peter

¹ Republik Indonesia, “*Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 Alenia IV*”, dalam UUD 1945 dan perubahannya, (Jakarta; Puspa Swarna, 2006), h. 1

² *Ibid*, Bab XIII pasal 31 ayat (3), h. 38

³ Arthur Walner, *Wake up Amerika: Reaction vs. Pre-action in Anti-Terrorism Planning*, (Washington: Author House, 2001), h. 21

Brougham seorang pakar pendidikan melalui kata bijaknya “*Education makes people easy to lead, but difficult to drive; easy to govern, but impossible to enslave*”,⁴ artinya pendidikan membuat orang mudah untuk memimpin, tetapi sulit untuk menggerakkan, mudah untuk memerintah, tetapi tidak mungkin untuk memperbudak. Kemudian dalam sebuah Nahjul Balaghah disebutkan: “Tiada kekayaan lebih utama daripada akal, tiada kealpaan lebih menyedihkan daripada kebodohan, dan tiada warisan yang lebih baik dari pendidikan”.⁵

Tenaga pendidik dalam dunia pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang handal. Guru sebagai pendidik menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, “guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan”.⁶

Pendidik dalam pandangan islam yaitu siapa saja yang bertanggung-jawab terhadap perkembangan anak didik. Dalam islam orang yang pertama paling bertanggungjawab tersebut adalah orang tua (ayah-ibu) dari anak didik itu sendiri. Tanggung jawab itu disebabkan sekurang-kurangnya oleh duahal ; pertama karena kodrat, yakni karena orang tua ditakdirkan bertanggungjawab secara langsung mendidik anak-anaknya. Kedua karena kepentingan kedua orang tua, yaitu orang tua berkepentingan terhadap kemajuan perkembangan

⁴ Andrew Clapham, *Human Rights: A Very Short Introduction*, (California: Oxford University Press, 2005), h. 198

⁵ Malik Fajar, *Visi Pembaharuan Pendidikan Islam*, (Jakarta: Alfa Grafikatama, 1998), h.3

⁶ Dedi Hamid, *Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta, Durat Bahagia, 2003), h. 21

anaknyanya, sukses anaknyanya tersebut adalah juga merupakan keberhasilan orang tua. Tentang pendidik dalam persefektif Islam ini banyak tafsir yang dapat dijadikan dasar acuan penerapannya, diantaranya adalah firman Allah SWT dalam Q.S. Ali Imran/3 : 79.

وَلَكِنَّ كُونُوا رَبَّيْنَ بِمَا كُنْتُمْ تُعَلِّمُونَ الْكِتَابَ وَبِمَا كُنْتُمْ تَدْرُسُونَ

Firman Allah berikutnya tercermin bahwa pendidik harus terus berusaha agar perbuatannya sesuai dengan perilaku dan ucapannya. Bila hal ini tidak dilakukan, maka akan menjatuhkan kewibawaan, menghilangkan berkah ilmu, dan bisa membinasakan dirinya. Oleh karena itu, pendidik harus dapat menampilkan sosok tauladan dalam perbuatan atau perilaku serta ucapan bagi peserta didiknya, sebagaimana firman Allah swt dalam Q.S.Al Baqarah/2 : 44.

أَتَأْمُرُونَ النَّاسَ بِالْبِرِّ وَتَنْسَوْنَ أَنْفُسَكُمْ وَأَنْتُمْ تَتْلُونَ الْكِتَابَ أَفَلَا تَعْقِلُونَ

Salah satu tolok ukur untuk melihat kualitas sebuah bangsa salah satunya bisa dilihat dari pendidikannya. Semakin baik sumber daya manusia yang dimiliki suatu bangsa maka akan baik bangsa tersebut. Tanpa memiliki sumber daya manusia yang bagus maka akan sulit mencapai masyarakat yang mampu berdaya saing tinggi terhadap bangsa lain yang lebih maju.

Jika diperhatikan kualitas sumber daya manusia menurut data dari *Human Development Index*, Indonesia berada pada peringkat 121 dari 187 negara di dunia. Dari segi kualitas SDM Indonesia berada di bawah Negara Singapura (18), Brunei Darussalam (30), Malaysia (64), Thailand (103), dan

Filipina (114), sedangkan di bawah Indonesia terdapat Vietnam (127), dan Myanmar (149).⁷

Menurut Dedi Mulyana: “Membangun pendidikan bukanlah konsep yang terbentuk atas struktur fisik, namun merupakan perangkat yang terbangun atas struktur psikis. Karena itu, membangun pendidikan bukan dilakukan dengan cara menertibkan infrastruktur dasar pendidikan semata, tapi yang paling mendasar adalah membangun kultur, kinerja dan profesionalisme guru (tenaga pendidik), serta membangun motivasi, spirit, dan budaya belajar dikalangan peserta didik”.⁸

Pengembangan pendidikan hendaknya berorientasi pada target keunggulan *output* yang mampu bersaing dan berkompetisi ditengah perkembangan IPTEK dan persaingan global yang tidak terbendung. Kriteria kelembagaan pendidikan dengan *output* yang unggul dan mampu bersaing tersebut merupakan modal dasar yang dapat dikembangkan untuk memacu kemajuan pendidikan secara keseluruhan. Kriteria ini pula yang hendaknya dapat diikuti para pengambil kebijakan di tingkat atas (*top down*) dengan memperhatikan problematika dan aspirasi di tingkat bawah (*bottom up*).

Peranan pendidik (guru, dosen, pamong pelajar, instruktur, tutor, widyaiswara) dalam pembelajaran dominan, sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat. Hal ini disebabkan karena ada dimensi-dimensi proses pendidikan, atau lebih khusus

⁷ Kompasiana, (2September 2013), h.4

⁸ Dedi Mulyasana, “*Pengembangan Profesionalisme Guru di Era Pergeseran Paradigma Pendidikan*”(Universitas Nusantara, Bandung, 2010), h.2.

lagi proses pembelajaran yang diperankan oleh pendidik yang tidak dapat digantikan oleh teknologi. Fungsi mereka tidak akan bisa seluruhnya dihilangkan sebagai pendidik dan pengajar bagi peserta didiknya”.⁹

Pemerintah tidak henti-hentinya berupaya terus meningkatkan kualitas, kesejahteraan pendidik. Pemerintah juga telah melakukan langkah-langkah strategis dalam rangka meningkatkan kualifikasi, kompetensi, serta perlindungan hukum dan pengembangan profesi bagi mereka, langkah-langkah strategis ini perlu diambil karena apresiasi tinggi suatu bangsa terhadap pendidik sebagai penyangga profesi yang bermartabat merupakan pencerminan sekaligus sebagai salah satu ukuran martabat suatu bangsa.

Pemberlakuan Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dikeluarkannya PP nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, diterbitkannya Permendiknas nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi dan kompetensi guru, berikut Permendiknas nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah, dan juga terbitnya Permendiknas nomor 18 tahun 2007 tentang sertifikasi guru dalam jabatan, ini membuktikan perhatian pemerintah yang cukup tinggi terhadap peningkatan kualitas pendidik.

Penyebab rendahnya kualitas pendidikan, salah satunya disebabkan oleh semangat kerja dalam hal ini adalah semangat mengajar guru yang masih rendah. Menurut Aswandi menyatakan bahwa semangat mengajar guru dipengaruhi beberapa faktor, antara lain alasan menjadi guru, identitas dan

⁹ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, “*Manajemen Pendidikan*” (Bandung, Alfabeta, 2011), h. 229.

supervisi pendidikan, keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, dan iklim atau atmosfer organisasi sekolah, serta tingkat kepuasan guru dalam bekerja.¹⁰

Semangat kerja guru sangat berperan penting dalam mengembangkan kualitas pendidikan. Kesalahan guru dalam memahami profesinya akan mengakibatkan bergesernya fungsi guru secara perlahan-lahan, akibatnya yang tadinya antara guru dengan siswa saling membutuhkan, menjadi tidak lagi saling membutuhkan. Dengan demikian suasana pembelajaran sangat membosankan dan tidak lagi membahagiakan.

Semangat mengajar adalah suasana bathin bahagia atau tidaknya dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang diembannya atau semangat mengajar diartikan sebagai suatu kondisi guru yang dilandasi motivasi atau kehendak untuk melakukan tugas profesional yang diserahkan kepadanya. Tugas pokok guru adalah mengajar siswa, dan tugas itu harus dilaksanakan dengan komitmen yang tinggi, dan komitmen tersebut menunjuk pada semangat kerja. Bagi guru bekerja adalah mengajar, dengan demikian semangat kerja guru dapat dilihat dari tingginya komitmen mereka dalam melaksanakan tugas.

Kata semangat tersebut menunjuk pada kuantitas dan kualitas kerja seseorang. Dengan demikian semangat mengajar tersebut menunjuk pada beberapa banyak dan seberapa kualitas seorang guru dalam melakukan tugas-tugas profesinya sebagai guru, karena dengan semangat mengajar guru yang tinggi akan meningkatkan prestasi belajar siswa. Semangat kerja guru

¹⁰ Aswandi, *Semangat Mengajar Guru*, (Online) <http://www.aswandi.wordpress.com/read/2010/11/22/semangat-mengajar-guru-html>. diakses tanggal 13 Nopember 2015.

merupakan tugas pokok guru itu sendiri. Tugas pokok guru adalah mengajar siswa, dan tugas itu harus dilaksanakan dengan komitmen yang tinggi, dan komitmen tersebut menunjuk pada semangat bekerja. Bagi guru bekerja adalah mengajar, dengan demikian semangat kerja guru dapat dilihat dari tingginya komitmen mereka dalam melaksanakan tugas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja guru adalah pelibatan guru dalam pengambilan keputusan. Menurut Sudrajat mengemukakan pengambilan keputusan partisipatif dengan melibatkan seluruh warga sekolah dan masyarakat, merupakan suatu pengembangan konsep *to grasp*, kegiatan itu mencakup perubahan fundamental mengenai cara sekolah dikelola dan cara mengungkapkan peranan dan hubungan kepada sekolah dengan masyarakat sekolah.¹¹ Pengambilan partisipatif adalah proses membuat keputusan sekolah dalam suasana kerjasama pada semua level. Proses ini berlangsung dalam pola membagi pengambilan keputusan yang “tidak dilakukan sekali dan kemudian dilupakan”, melainkan dilakukan secara berkelanjutan.

Keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan adalah bagaimana tingkat diikutsertakannya guru dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas di sekolah yang dilakukan oleh kepala sekolah. Pentingnya guru dilibatkan dalam pengambilan keputusan pada suatu organisasi sekolah.

¹¹ Akhmad Sudrajat, “*Pendidikan Indonesia, Jurnal Ilmu Pendidikan*”, (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2010), h. 1

Menurut Terry pengambilan keputusan adalah suatu proses penentuan keputusan yang terbaik dari sejumlah alternatif untuk melakukan aktivitas-aktivitas pada masa yang akan datang.¹² Jadi dapat disimpulkan pengambilan keputusan adalah suatu tindakan yang harus diambil dalam menyelesaikan suatu masalah dengan memilih alternatif pemecahan masalah yang dianggap paling sesuai dengan masalah yang dihadapi.

Hubungan keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan dengan semangat mengajar guru adalah bahwa keterlibatan guru dalam pembuatan keputusan telah menjadi komponen utama dalam upaya restrukturisasi dan reformasi sekolah.

Faktor yang lain adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Davis adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.¹³ Sedangkan menurut Tiffin kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pimpinan dengan sesama karyawan.¹⁴

Kepuasan kerja (*job satisfication*) bagi guru sebagai pendidik diperlukan untuk semangat kerjanya dalam mengajar. Kepuasan kerja akan berdampak pada prestasi kerja, semangat kerja dan kualitas kerjanya. Pada guru yang puas terhadap pekerjaannya akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Demikian sebaliknya, jika kepuasan kerja guru rendah maka akan berdampak terhadap perkembangan mutu pendidikan. Guru

¹² G.Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2012), h.55

¹³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta, PT.Grafindo Persada, 2007), h. 312.

¹⁴ M. As'ad, *Psikologi Islam : Seri Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, Liberty, 2003)

yang membolos, mengajar tanpa perencanaan, sering mengeluh merupakan tanda ketidakpuasan guru.

Hasibuan menyebutkan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut: (a) balas jasa yang adil dan layak, (b) penempatan yang tepat sesuai keahlian, (c) berat ringannya pekerjaan, (d) suasana dan lingkungan pekerjaan, (e) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, (f) sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, (g) sifat pekerjaan monoton. Yang apabila faktor-faktor ini terpenuhi maka guru akan puas dan bersemangat dalam bekerja.¹⁵

Faktor yang lain mempengaruhi semangat kerja guru adalah iklim lembaga. Iklim lembaga merupakan organisasi yang berada di lingkungan pendidikan tersebut. Organisasi merupakan salah satu sarana atau alat dalam pencapaian tujuan. Sekolah sebagai organisasi kependidikan menjadi wadah (wahana) bagi kegiatan orang-orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan khususnya di bidang pendidikan.

Kegiatan bekerja sama, menyelesaikan persoalan bersama-sama tidak lain bermaksud agar terpenuhinya kebutuhan bersama. Kegiatan bekerja sama ini dimulai dengan memfasilitasi penyelesaian persoalan-persoalan yang dialami sebuah komunitas. Tingkat keberhasilan suatu komunitas dalam melakukan segala kegiatan untuk mencapai tujuan, sangat bergantung kepada kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan aktivitas. Produktivitas

¹⁵ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2007) h.22.

kerja guru yang maksimal sangat diharapkan dalam suatu proses pencapaian tujuan.

Menurut Schultz, suatu iklim kerja yang baik akan menimbulkan pengaruh positif yang sangat besar terhadap gairah kerja. Tanpa iklim yang baik maka para karyawanpun tidak akan mempunyai gairah untuk kerja.¹⁶ Iklim organisasi terbentuk oleh kumpulan persepsi dan harapan pekerja terhadap sistem yang berlaku. Iklim organisasi yang baik dapat memberikan kenyamanan bekerja setiap pekerja, yang berdampak pada efektifitas dalam pencapaian tujuan, melalui peningkatan produktivitas, kinerja, dan loyalitas pekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis memfokuskan penelitian pada ***“Pengaruh Keterlibatan Guru dalam Pengambilan Keputusan, Kepuasan Kerja dan Iklim Lembaga Terhadap Semangat Kerja Guru MTsN Se Kabupaten Barito Kuala”***.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka fokus penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan berpengaruh terhadap semangat kerja guru MTsN se Kabupaten Barito Kuala?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja guru MTsN se Kabupaten Barito Kuala?

¹⁶ P. Duane Schult dan Sydney E Schutz, *Psychology and Industry Today: An Introduction to industrial and Organizational Psychology*, (Mc Millan Publishing Co, New York, 1990), h.131.

3. Apakah iklim lembaga berpengaruh terhadap semangat kerja guru pada MTsN se Kabupaten Barito Kuala?
4. Apakah keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, kepuasan kerja, dan iklim lembaga berpengaruh terhadap semangat mengajar guru MTsN se Kabupaten Barito Kuala?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Membuktikan adanya pengaruh keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan terhadap semangat kerja guru MTsN se Kabupaten Barito Kuala.
2. Membuktikan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja guru MTsN se Kabupaten Barito Kuala.
3. Membuktikan adanya pengaruh iklim lembaga terhadap semangat kerja guru MTsN se Kabupaten Barito Kuala.
4. Membuktikan adanya pengaruh secara bersama-sama keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, kepuasan kerja, dan iklim lembaga terhadap semangat kerja guru MTsN se Kabupaten Barito Kuala.

D. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan dapat memberi manfaat yang maksimal baik secara teoritis maupun secara praktik, yaitu sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa sumbangan pemikiran bagi perkembangan dunia pendidikan.

- b. Bahan informasi tentang pentingnya pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, kepuasan kerja, dan iklim lembaga untuk meningkatkan semangat kerja guru.
- c. Referensi bagi mahasiswa pascasarjana IAIN Antasari Banjarmasin untuk melakukan penelitian sejenis.

2. Secara Praktis

- a. Memberikan motivasi bagi guru-guru pentingnya pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, kepuasan kerja dan iklim lembaga sehingga meningkatkan semangat mengajar guru.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi kepala madrasah tentang pentingnya pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, kepuasan kerja dan iklim lembaga untuk meningkatkan semangat kerja guru-guru di madrasahnyanya dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan kepala madrasah yang berhubungan dengan guru.
- c. Bagi Kementerian Agama Kabupaten Barito Kuala, hasil penelitian ini diharapkan memberikan arah kebijakan bagi Kementerian Agama Kabupaten Barito Kuala sebagai salah satu pengambil keputusan strategis dalam usaha perencanaan dan implementasi strategi-strategi yang ditujukan bagi peningkatan semangat mengajar guru-guru di wilayah kerjanya.
- d. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan dan bahan penelitian lebih lanjut, baik dengan sasaran atau

fokus yang berbeda, maupun dengan sasaran yang sama dengan fokus penelitian yang lebih luas.

E. Hipotesis

1. Terdapat pengaruh keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan terhadap semangat kerja guru MTsN se Kabupaten Barito Kuala.
2. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja guru MTsN se Kabupaten Barito Kuala.
3. Terdapat pengaruh iklim lembaga terhadap semangat kerja guru MTsN se Kabupaten Barito Kuala.
4. Terdapat pengaruh keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, kepuasan kerja, dan iklim lembaga terhadap semangat mengajar guru MTsN se Kabupaten Barito Kuala.

F. Definisi Operasional

Ada beberapa isitilah yang perlu dijelaskan dalam penelitian ini, agar tidak terjadi kerancuan dalam memahami judul yang diangkat yakni “Pengaruh Keterlibatan Guru dalam Pengambilan Keputusan, Kepuasan Kerja dan Iklim Lembaga Terhadap Semangat Kerja Guru MTsN se Kabupaten Barito Kuala”, maka perlu penjelasan judul sebagai berikut :

1. Keterlibatan Guru Dalam Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan adalah proses memilih sejumlah alternatif.

Setiap administrator pendidikan harus memiliki keterampilan mengambil

keputusan secara cepat, tepat, efektif, dan efisien.¹⁷ Menurut penulis keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah tingkat peran serta dan partisipasi aktif guru dalam proses pemilihan alternatif terbaik sebagai suatu pemecahan masalah untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi sekolah.

Pengambilan keputusan dengan cara partisipatif atau dengan melibatkan guru. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru disebutkan bahwa keterlibatan guru dalam penentuan kebijakan pendidikan di tingkat sekolah meliputi: (1) penyusunan kurikulum dan silabus, (2) penetapan kalender pendidikan, (3) penyusunan rencana strategis sekolah, (4) pembuatan dan penyampaian pendapat atas laporan pertanggungjawaban anggaran dan belanja sekolah, (5) penyusunan anggaran tahunan sekolah, (6) perumusan penerimaan siswa baru, (7) perumusan kriteria penentuan kelulusan peserta didik.

2. Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapannya terhadap pengalaman masa depan. Robbins (2006) mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Sikap individu bisa menyangkut puas atau tidak puas pada seluruh dimensi dari pekerjaan.¹⁸ Kepuasan kerja yang peneliti

¹⁷ Husaini Usman, *Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan)*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2011), h. 392.

¹⁸ Husaini Usman, *Op Cit*, h. 498

maksudkan disini adalah perasaan dan perilaku individu yang berkenaan dengan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, aspek-aspek yang dinilai sebagai indikator kepuasan kerja guru pada penelitian ini adalah: (1) prestasi, berupa kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu penyelesaian kerja, (2) promosi, berupa kesempatan untuk naik pangkat, promosi dalam jabatan, penjenjangan, dan penempatan yang sesuai, (3) penghargaan, berupa penghargaan masyarakat terhadap profesinya, penghargaan dari pimpinan atau atasan, serta penghargaan dari pimpinan atau atasan, serta penghargaan dari bawahan, (4) tanggung jawab, berupa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan terhadap tugas tambahan, (5) kerja itu sendiri berupa kemudahan pelaksanaan pekerjaan menunjang suatu pekerjaan, serta (6) gaji, berupa gaji yang diterima, kenaikan gaji berkala, tunjangan yang diterima, askes, dan kesesuaian gaji yang dibayar.¹⁹

3. Iklim Lembaga

Beberapa definisi tentang iklim organisasi ini banyak diberikan oleh para ahli, diantaranya Robert G. Owens mendefinisikan iklim organisasi sebagai studi persepsi individu mengenai aspek lingkungan organisasinya.²⁰ Sementara Keith Davis mengemukakan pengertian iklim organisasi sebagai *“The human environment within an organization’s employees do their work”*. Pernyataan Davis tersebut mengandung arti bahwa iklim organisasi itu adalah menyangkut semua lingkungan yang ada

¹⁹ Husaini Usman, *Op Cit*, h. 260

²⁰ Robert G.Owens, *Organizational Behavior in Education*, (Baston : Allyn and Bacon, 1995), h. 12: <http://vinspirations.blogspot.com/2009/06/definisi-iklim-organisasi-htm>.

atau yang dihadapi oleh manusia dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya.²¹

James L. Gibson, Ivancevich dan Donnelly, mengemukakan “*Climate is set of properties of the work environment perceived directly or indirectly by the employees who work in this environment and is assumed to be a major force in influencing their behavior on the job*”. (Iklim merupakan satu set perlengkapan dari lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang bekerja di lingkungan ini dan beranggapan akan menjadi kekuatan utama yang mempengaruhi tingkah laku mereka dalam bekerja).²²

Pengertian yang dikemukakan para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organisasi adalah susunan suatu organisasi yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Iklim organisasi menjadi penting karena menjembatani praktik-praktik pengelolaan SDM (sumber daya manusia) dan produktivitasnya serta berhubungan erat dengan persepsi individu terhadap lingkungan sosial organisasi yang mempengaruhi lembaga organisasi dan perilaku anggota organisasi.

Iklim kerja yang positif dapat terjadi dengan terjalinnya hubungan yang baik dan harmonis antara pemimpin dengan seluruh anggotanya dan seluruh peserta didik. Robbin mengemukakan bahwa terdapat lima faktor

²¹ Keith Davis & John W. Newstrom, *Human Behavior at Work ; Organizational Behavior*, (New York: McGraw-Hill, 1985), h.9 ; <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/06/iklim-organisasi-defenisi-pendekatan.html>.

²² Gibson, J.L., J.M.Ivancevich & J.H. Donnelly, 2000, *Organization: Behavior, Structure and Processes*. McGraw-Hill Companies, Inc, New York. <http://vinspirations.blogspot.com/2009/06/defenisi-iklim-organisasi.html>.

yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu: (a) lingkungan eksternal, (b) strategi, (c) praktik kepemimpinan, (d) pengaturan organisasi, dan (e) sejarah organisasi. Masing-masing faktor ini sangat menentukan, oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut.²³

Berdasarkan uraian di atas, aspek-aspek yang dinilai sebagai indikator iklim lembaga adalah (1) lingkungan eksternal, (2) strategi, (3) praktik kepemimpinan, (4) pengaturan organisasi, dan (5) sejarah organisasi.

4. Semangat Mengajar Guru

Semangat mengajar guru diartikan sebagai dorongan yang ada pada guru untuk melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan kegiatan mengajar dan tugas lain yang berhubungan dengan profesinya. Semangat mengajar adalah sebagai suatu kondisi guru yang dilandasi motivasi atau kehendak untuk melakukan tugas profesional yang diserahkan kepadanya. Kata semangat tersebut menunjuk pada kuantitas dan kualitas kerja seseorang. Dengan demikian semangat mengajar tersebut menunjuk pada seberapa banyak dan seberapa berkualitas seseorang guru dalam melakukan tugas-tugas profesinya sebagai guru.²⁴

Indikator yang digunakan untuk mengukur semangat mengajar guru adalah: (a) semangat kerja dalam melaksanakan tugas, (b) tanggung

²³ Stephen P Robbin, 2003, *Essentials of Organizational Behavior*, Seventh Edition (Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education Inc. Edi Suhanto, *Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi*, http://ittc.co.id/artikel/index.php?Id_tulisan=11

²⁴ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2005), h. 33

jawab menyelesaikan tugas, (c) kesungguhan dalam memecahkan masalah yang dihadapi, (d) meningkatkan usaha dalam melaksanakan KBM, (e) mengembangkan alat pembelajaran, (f) adanya inovasi dan kreativitas, (g) kesungguhan melakukan evaluasi, (h) melakukan pembelajaran remedial dan pengayaan.

G. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelusuran yang peneliti lakukan, dan beberapa informasi berbagai sumber seperti referensi yang ada pada perpustakaan, media internet, dan lain-lain, sejauh ini belum ada penelitian yang berkenaan dengan permasalahan yang diangkat pada lokasi yang sama. Adapun penelitian yang memiliki relevansi dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Muhammad Toha (2010) "Pengaruh Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah, motivasi kerja, dan iklim sekolah terhadap semangat kerja guru SMKN di Kabupaten Banjar", dengan jumlah sampel 109 responden. Kesimpulan dari penelitian ini adalah secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru SMKN di Kabupaten Banjar, sedangkan iklim sekolah berpengaruh secara positif dan sangat kuat terhadap semangat kerja guru SMKN di Kabupaten Banjar.²⁵
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ramzi Fahmi berjudul "Hubungan Penerapan Manajemen Mutu Terpadu dan Motivasi Prestasi dengan Kinerja

²⁵ Muhammad Toha, "Pengaruh Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah, motivasi kerja, dan iklim sekolah terhadap semangat kerja guru SMKN di Kabupaten Banjar", Tesis tidak diterbitkan, Perpustakaan Program Pascasarjana IAIN Antasari, Banjarmasin, 2010).

Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri di Provinsi Kalimantan Selatan”.²⁶

Penelitian ini mengupas hubungan manajemen mutu dan motivasi dengan kinerja guru Sekolah Luar Biasa (SLB), yaitu kompetensi profesional yang harus dimiliki oleh seorang guru, selain kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi pedagogik.

3. Tesis yang ditulis oleh Indria Hartati berjudul “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Martapura Kabupaten Banjar.”²⁷ Tesis ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja guru MAN 1 Martapura Kabupaten Banjar. Hal ini dijelaskan dengan nilai korelasi $0,611 > 0,05$. Hal ini berarti gaya kepemimpinan kepala sekolah berhubungan dengan kinerja para gurunya dan nilai tersebut termasuk cukup kuat.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Karlianor Arief berjudul “Hubungan Antara Perilaku Pengawas, Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah dan Motivasi Berprestasi Guru Dengan Efektivitas Organisasi Madrasah Aliyah se Kota Banjarmasin.”²⁸ Tesis ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara perilaku pengawas dan keterampilan

²⁶ Ramzi Fahmi, “*Hubungan Manajemen Mutu Terpadu dan Motivasi Prestasi dengan Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri di Provinsi Kalimantan Selatan*”, (Tesis tidak diterbitkan, Perpustakaan Program Pascasarjana IAIN Antasari, Banjarmasin, 2009).

²⁷ Indria Hartati, “*Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Martapura Kabupaten Banjar*”, (Tesis tidak diterbitkan, Perpustakaan Program Pascasarjana IAIN Antasari, Banjarmasin, 2010).

²⁸ Karlianor Arief, “*Hubungan Antara Perilaku Pengawas, Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah dan Motivasi Berprestasi Guru Dengan Efektivitas Organisasi Madrasah Aliyah se Kota Banjarmasin*”, (Tesis tidak diterbitkan, Perpustakaan Program Pascasarjana IAIN Antasari, Banjarmasin, 2012).

manajerial kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru dengan efektivitas organisasi madrasah aliyah se Kota Banjarmasin.

5. H.M. Sadik, menulis tesis yang berjudul “Hubungan Perilaku Kepemimpinan an Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru pada MAN se Kabupaten Tanah Laut”,²⁹ Tesis ini menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara perilaku kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di madrasah se Kabupaten Tanah Laut.

H. Sistematika Penulisan

Tesis ini dibagi dalam enam bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I adalah bagian pendahuluan. Pada bab ini memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, hipotesis, definisi operasional, penelitian terdahulu, dan sistematika penulisan tesis itu sendiri.

Bab II kajian pustaka. Bab ini memuat bahasan tentang pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, kepuasan kerja, iklim lembaga, semangat kerja guru, dan kerangka berfikir.

Bab III menjelaskan metodologi penelitian. Bab ini membahas tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrumen penelitian, pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data.

²⁹ H.M.Sidik, “*Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Dengan Kinerja Guru pada MAN se Kabupaten Tanah Laut*”, (Tesis tidak diterbitkan, Perpustakaan Program Pascasarjana IAIN Antasari, Banjarmasin, 2012).

Bab IV menguraikan hasil penelitian. Bab ini membahas tentang deskripsi uji coba instrumen penelitian, deskripsi penelitian, deskripsi data hasil penelitian, pengujian persyaratan analisis hipotesis, dan pengujian hipotesis penelitian.

Bab V adalah pembahasan. Bab ini membahas pengaruh keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, pengaruh kepuasan kerja dengan semangat kerja guru, pengaruh iklim lembaga dengan semangat kerja guru, dan pengaruh secara bersama-sama antara pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, kepuasan kerja, dan iklim lembaga dengan semangat mengajar guru.

Bab VI adalah bagian penutup. Bab ini berisi simpulan dan saran-saran.