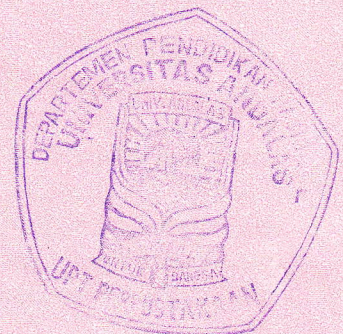


**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMA
DI KABUPATEN SOLOK**

TESIS

Oleh :

**HUSNI LAHAR
BP.06206045**



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ANDALAS PADANG
2008**

Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan karir terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA di Kabupaten Solok

Oleh : Husni lahar

(Di bawah bimbingan DR. Rahmi Fahmi MBA dan DR. Nazri Bachtiar MS)

RINGKASAN

Keberhasilan guru sangat ditentukan oleh kepuasannya dalam bekerja, oleh karena itu perlu upaya untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru tersebut. Berdasarkan hal itulah maka penelitian ini dilaksanakan. Tujuan penelitian ini adalah: (1) untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, (2) untuk menganalisa pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, (3) untuk mengkaji dan menganalisa pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Solok, dengan populasi guru SMA se Kabupaten Solok. Sampel penelitian diambil secara *cluster sampling* dengan banyak sampel 84 orang. Data dikumpulkan dengan angket dan indepth interview dan dianalisa dengan menggunakan regresi berganda, dilanjutkan dengan uji t dan uji F. Dari hasil uji hipotesis terbukti bahwa kepemimpinan dan pengembangan karir berpengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru, dengan R Square sebesar 57,7 % dan sebesar 42,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Secara umum skor kepemimpinan masih relatif cukup, dengan skor rata-rata 3,48 dan tingkat pencapaian jawaban responden sebesar 69,52%. Begitu juga dengan pengembangan karir, secara umum masih kategori cukup dengan skor rata-rata sebesar 3,45 dan tingkat pencapaian jawaban responden sebesar 66,43 %. Dari hasil indepth interview dan analisa skor jawaban responden, gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi Kabupaten solok adalah gaya demokratis. Sedangkan pengembangan karir yang diinginkan oleh para guru adalah pengembangan karir secara struktural.

Hasil temuan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru, dimana $\text{sig.} 0,000 < \alpha 0,05$. Ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin meningkat pula kepuasan kerja guru. Begitu juga dengan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru, dimana $\text{sig.} 0,000 < \alpha 0,05$. Artinya semakin baik pengembangan karir maka kepuasan kerja semakin meningkat pula. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja guru SMA di Kabupaten Solok dapat diusahakan melalui peningkatan kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan karir guru.

BAB I

PENDAHULUAN

I.I. Latar belakang

Guru merupakan salah satu komponen utama yang menentukan keberhasilan suatu sekolah dalam mencapai tujuannya. Guru juga merupakan aktor utama yang berkaitan langsung dengan kegiatan proses belajar mengajar di sekolah. Maju mundurnya pendidikan ditentukan oleh sejauh mana guru melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Oleh sebab itu dalam rangka mengefektifkan pelaksanaan kegiatan proses belajar mengajar harus memiliki guru yang berkualitas dan berkinerja memadai.

Sikap guru dituntut agar lebih giat dalam bekerja, dan diharapkan dapat melibatkan dirinya terhadap kemajuan dan perkembangan sekolah, serta menyumbangkan waktu yang lebih banyak untuk berfikir, berbuat, dan mengembangkan diri untuk kemajuan pendidikan. Hanya saja jika kebutuhan, harapan dan keinginan guru kurang terpenuhi, maka hal tersebut sulit untuk direalisasikan.

Gallerman (1984 : 37) menjelaskan bahwa seorang pegawai bekerja lebih maksimal jika motif-motif individu pegawai terpenuhi dan mereka merasa puas dalam bekerja. Seorang pegawai yang kurang memiliki kepuasan dalam melaksanakan tugas diduga sering berpengaruh terhadap tingkat dan produktifitas kerja pegawai.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting yang harus dimiliki seorang guru agar mampu bekerja secara optimal sesuai yang di harapkan untuk

mencapai mutu pendidikan yang lebih baik. Pendidikan dapat dikatakan bermutu bila digunakan lima indikator mutu yaitu: (1) mutu masukan, (2) mutu proses (3) mutu output, (4) mutu SDM (5) mutu fasilitas. Mutu masukan adalah mutu yang menjadi input dari jenjang pendidikan yang lebih rendah. Mutu proses adalah hasil yang diperoleh selama proses belajar mengajar berlangsung pada tingkat pendidikan tertentu, yang ditandai dengan siswa yang mengulang dan siswa putus sekolah. Mutu output adalah mutu yang dihasilkan dari banyaknya siswa yang lulus. Mutu SDM adalah mutu yang dihasilkan akibat cara mengajar guru, tingkat pendidikan guru dan kesesuaian mengajar guru. Sedangkan mutu fasilitas sekolah yang digunakan dalam kondisi atau kecukupan fasilitas yang diperlukan sekolah. Untuk melihat kondisi mutu pendidikan di Kabupaten Solok tahun 2006/2007 dapat dilihat pada data yang ada pada lampiran 1 dan 2.

Dari data tersebut, bila dibandingkan ketiga jenjang pendidikan SD, SLTP dan SMA dapat diketahui bahwa mutu output yang rendah adalah pada tingkat SMA. Pada hal guru yang layak mengajar, kondisi ruang kelas dan fasilitas sekolah di SMA lebih baik dari SD dan SLTP. Kondisi seperti ini diduga bahwa produktivitas guru di tingkat SMA belum optimal.

Sedangkan kalau dilihat perbandingan Nilai Ujian Akhir Nasional (UAN) antara siswa baru (input) dengan Nilai Ujian Akhir Nasional lulusan (output) pada tahun 2006/2007 per Kecamatan di Kabupaten Solok (lampiran II) terjadi penurunan. Artinya rata-rata input UAN siswa baru yang masuk ke SMA lebih tinggi dari pada rata-rata nilai output UAN yang dihasilkan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa proses belajar mengajar di SMA juga belum optimal,

pada hal Kabupaten Solok menjadikan pendidikan sebagai pilar pertama pembangunannya.

Diduga, banyak faktor yang dapat mempengaruhi pembelajaran di sekolah, terutama guru sebagai pendidik, kepemimpinan kepala sekolah, tenaga administrasi dan lain sebagainya. Namun disini, guru merupakan faktor utama dalam proses belajar mengajar karena guru lah yang berhubungan langsung dengan siswanya.

Bertitik tolak dari uraian diatas, diduga adanya faktor yang mempengaruhi rendahnya tingkat kepuasan kerja guru. Diantaranya adalah pengembangan karir guru yang selama ini kurang diperhatikan, pada hal pengembangan karir merupakan kesempatan untuk maju dan memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dengan baik. Ketidakjelasan program pengembangan karir guru dalam jabatan fungsional guru dapat mengakibatkan guru tidak merasa aman dan tidak yakin terhadap pengembangan karir mereka, yang pada akhirnya membuat guru apatis dalam bekerja. Seharusnya karir guru dikembangkan baik melalui kesempatan mengikuti pelatihan, kesempatan mengikuti pendidikan, kenaikan pangkat maupun promosi jabatan dengan program yang jelas.

Undang-Undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sedikit telah mencantumkan pada pasal 26 ayat 1 yang berbunyi: Guru yang diangkat oleh pemerintah dan pemerintah daerah dapat di tempatkan dalam jabatan struktural. Kemudian pada pasal 32 ayat (4) yang berbunyi : Pembinaan dan pengembangan karir guru meliputi penugasan, kenaikan pangkat dan promosi. Namun

permasalahannya sekarang bagaimana realisasinya dan banyak guru yang belum paham bagaimana mengoptimalkan karir mereka.

Berdasarkan fenomena diatas, ketidakpuasan kerja guru juga diduga disebabkan oleh kepemimpinan kepala sekolah yang belum efektif, karena belum mampu melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya dengan baik. Ketidakmampuan ini, diduga karena sistem perekrutan seorang kepala sekolah di Kabupaten Solok masih belum terlaksana dengan baik. Hal ini dapat didukung dengan fakta berdasarkan pengamatan di beberapa SMA masih terdapat kepala sekolah yang diangkat tanpa melalui seleksi dan pelatihan calon kepala sekolah. Dengan demikian, kepala sekolah yang di tugaskan sebagai pimpinan ada kemungkinan bukanlah orang yang layak untuk jadi seorang kepala sekolah, karena tidak mendapatkan ilmu dan pengetahuan yang harus dipunyai oleh layaknya seorang pemimpin. Untuk mengetahui kebenaran hal-hal yang diduga sebagai penyebab rendahnya kepuasan kerja guru SMA di Kabupaten Solok sebagaimana yang telah dikemukakan diatas perlu dilakukan penelitian.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas bahwa di Kabupaten Solok mutu output SMA lebih rendah bila dibandingkan dengan SLTP dan SD. Sedangkan guru yang layak mengajar, fasilitas sekolah dan nilai input siswa menunjukan persentase yang lebih dari SLTP dan SD. Keadaan seperti ini diduga karena ketidakpuasan guru dalam bekerja. Ketidakpuasan ini juga diduga belum efektifnya kepemimpinan kepala sekolah yang diindikasikan dengan sistem perekrutan kepala sekolah belum terlaksana dengan baik. Disamping itu

ketidakjelasan program pengembangan karir guru, dapat mengakibatkan guru tidak merasa aman dan tidak yakin terhadap pengembangan karir mereka.

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMA di Kabupaten Solok ?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja guru SMA di Kabupaten Solok ?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SMA di Kabupaten Solok?

1.3. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan permasalahan penelitian yang dikemukakan diatas maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengkaji pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru SMA di Kabupaten Solok.
2. Menganalisa pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja guru SMA di Kabupaten Solok.
3. Mengkaji dan menganalisa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SMA di Kabupaten Solok.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi Dinas pendidikan Kabupaten Solok dalam rangka meningkatkan efisiensi penyusunan perencanaan pendidikan di masa yang akan datang.
2. Bahan masukan bagi kepala SMA di Kabupaten Solok mengenai kepemimpinan yang diimplementasikannya.
3. Hasil penelitian ini akan menjadi pengembangan nilai-nilai akademis dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
4. Menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

1.5. Ruang Lingkup

Berkenaan dengan kepuasan kerja guru, sebenarnya banyak faktor yang dapat mempengaruhinya, seperti iklim kerja, kepemimpinan kepala sekolah, pengembangan karir guru, kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja, hubungan kerja dan lain-lain. Namun karena keterbatasan penulis untuk mengupas seluruh faktor penyebabnya, maka penelitian ini tidak dapat dilakukan terhadap seluruh faktor tersebut. Untuk itu masalah penelitian ini hanya dibatasi pada dua variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan karir serta satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja guru SMA di Kabupaten Solok

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Sehubungan dengan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang di kemukakan pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Ini berarti semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin baik pula kepuasan kerja guru SMA di Kabupaten Solok. Dengan melihat hasil indepth interview dan analisa jawaban responden, maka untuk meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah, dapat diusahakan dengan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Skor rata-rata kepemimpinan kepala sekolah dapat dikategorikan masih cukup baik. Hal ini didukung oleh hasil indepth interview yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan masih perlu ditingkatkan terutama dalam bertindak arif, bijaksana dan adil, memberikan saran, dorongan, dukungan, bertindak sebagai katalisator, memberikan rasa aman, menjadi wakil organisasi, sumber inspirasi dan bersedia menghargai.
2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Ini berarti bahwa semakin baik pengembangan karir, maka semakin baik pula kepuasan guru dalam bekerja. Berdasarkan hasil indepth interview dan analisa skor jawaban responden, maka untuk meningkatkan pengembangan karir guru SMA di kabupaten Solok dapat diusahakan dengan pengembangan karir yang lebih berfokus secara struktural. Skor

rata-rata pengembangan karir masih termasuk kategori cukup baik. Temuan ini juga didukung oleh hasil interview mengungkapkan bahwa pengembangan karir guru masih perlu ditingkatkan terutama dalam mengenal potensi diri, mempelajari peluang karir, menetapkan tujuan karir, dan mengimplementasikan rencana pengembangan karir.

3. Secara bersama-sama kepemimpinan dan pengembangan karir berpengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Jadi terbukti bahwa kepemimpinan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di Kabupaten Solok. Ini berarti bahwa semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan karir guru, maka makin tinggi pula kepuasan guru dalam bekerja. Sumbangan kepemimpinan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) secara bersama-sama adalah 57,7%, ini berarti sebesar 42,3 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5.2. Saran

Berdasarkan temuan-temuan dalam penelitian ini, maka penulis ingin mengemukakan beberapa saran, diantaranya adalah :

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru SMA di kab. Solok perlu ditingkatkan kepemimpinan kepala sekolah dengan menerapkan gaya demokratis, mencoba melaksanakan apa yang diinginkan oleh para guru, dan selalu mendorong guru untuk berani mengemukakan pendapat dan melahirkan ide-ode untuk kemajuan sekolah dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, AA Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia" *PT Remaja Rosda Karya Bandung*, 2000.
- Anwar Prabu, "Pengaruh Motivasi dan pengembangan kair terhadap kepuasan kerja pegawai BKKBN Muara Enim", *Jurnal Manajemen dan Bisnis Seriwijaya Vol.3 No.6 Desember 2005*.
- Arikunto, Suharismi. "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis", *Rineka Cipta, Yogyakarta* 2002
- As,ad, Moh, Psikologi Industri, *Edisi kelima Liberty Yogyakarta*, 1998
- Cristofel Lantu, Kepemimpinan dan Kepuasan kerja atas pengembangan karir pengikut, *Jurnal Manajemen Teknologi Master Of Businis Administrastion ITB Bandung Vol.5. 2006*
- Davis, Keith, and John W. Newstrom. 1995. "Human Behavior at Work Organizational Behavior". *Terjemahan Agus Dharma 1996. Prilaku dalam Organisasi jilid 1 dan 2 Jakarta Erlangga*.
- Dachnel Kamars, "Administrasi Pendidikan", *Universitas Putra Indonesia Press, Padang* 2005.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, "Panduan Manajemen Sekolah". 1999
- Edwin B. Flipppo/Moh. Masud, "Manajemen Personalialia". *Penerbit Erlangga jakarta*, 1984.
- Fraser, T.M, "Stress dan Kepuasan Kerja", *PT Pustaka Binaman Pressindo* 1992
- Gallerman, "Motivation and Productivity", Penterjemah Soeparno. Wadoyo. *PT. Pustaka Binaman Presindo* 1984.
- Gibson. Soul. W, "Organisasi", terjemahan Djoerban Wahid, *Bumi Aksara Jakarta* 1994
- Griffin dan Ebert, "Manajemen", Bisnis alih bahasa oleh Edina C. Tarmizi, *PT Prenhallindo, Jakarta*, 2003
- Hadari Nawawi, "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis dan Kompetitif", *Gadjah mada University Press, Jogjakarta*, 2003.
- Hasibuan, "Organisasi dan Motivasi", *Bumi aksara, jakarta*, 1996.