

PENGARUH IKLIM SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU

Oleh:

Terra Erlina¹⁾

¹⁾Dosen PJKR FKIP Unigal; E-mail: teraerlina77@gmail.com

ABSTRAK

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja pegawai, khususnya dalam lingkungan pendidikan, lingkungan sekolah merupakan aspek yang utama untuk menciptakan kondisi dan kondusifnya suatu kegiatan pelaksanaan tugas rutin yang terkadang menjenuhkan. Oleh karena itu, iklim sekolah memegang peranan sangat penting untuk menciptakan kepuasan dan kelancaran kerja yang sukses.

Kata Kunci: Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai suatu lembaga yang merupakan pendidikan yang bersifat formal selayaknya harus mengacu pada tujuan pendidikan nasional dan tujuan satuan tingkat pendidikan. Proses penyelenggaraan pendidikan di Indonesia pada hakekatnya merupakan upaya untuk mencapai kondisi sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, maka secara otomatis kualitas pendidikan harus menjadi sorotan yang sangat penting, sebab dalam proses penyelenggaraan pendidikan, proses bukan hanya dilakukan, tetapi proses itu harus menghasilkan suatu keadaan *output* atau *outcome* yang berkualitas hingga bermanfaat banyak atau memiliki nilai guna yang potensial sehingga dapat bermanfaat untuk proses pembangunan masyarakat Indonesia yang adil, makmur dan sejahtera.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kebutuhan mendesak yang perlu diprioritaskan oleh Pemerintah dalam rangka memasuki era pasar bebas, dan pendidikan merupakan faktor utama yang harus diperhatikan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia tersebut.

Berbagai langkah kebijaksanaan pendidikan dalam upaya peningkatan mutu telah dilakukan oleh Pemerintah diantaranya penataan manajemen pendidikan mulai dari pembinaan kelembagaan, kurikulum, ketenagaan, sarana prasarana dan perubahan sistem lainnya. Walaupun demikian harus diakui bahwa manajemen pendidikan di Indonesia masih jauh tertinggal dari negara-negara lain bahkan dari negara tetangga sekalipun seperti Malaysia atau Singapura. Selain itu dalam tatanan makro kebijakan pemerintah dalam menetapkan alokasi anggaran untuk sektor pendidikan masih jauh dari memadai dan kurikulum nasional yang masih mencari format yang ideal disesuaikan dengan tantangan-tantangan kedaerahan merupakan tantangan yang maha berat bagi insan pendidikan.

Tuntutan terhadap mutu pendidikan, bersamaan juga dengan tuntutan terhadap ketercapaian tujuan pendidikan nasional, seperti yang tercantum dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, bahwa: tujuan Pendidikan Nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang maha Esa, berakhlak mulia, sehat, cakap, kreatif

dan menjadi warga negara yang demokrasi serta bertanggung jawab.^[1] Dimana setiap lembaga pendidikan mengacu secara sentral terhadap ketercapaian tujuan tersebut.

Kekuatan sumber daya manusia bukan hanya terletak pada kekuatan jasmani atau jiwa yang dimiliki, tetapi terletak pula pada semangat dan kemampuan kerjasama. Karena kerjasama tersebut akan mampu meningkatkan mutu dan mutu yang dicapai terus menerus, dipertahankan dan dikembangkan akan menjadi budaya kerja yang dimiliki oleh kelompok yang bersangkutan. Beberapa permasalahan yang ditemukan di lapangan berkenaan dengan sistem kerja lingkungan organisasi kerja sekolah diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Tidak semua kepala sekolah memiliki kemampuan untuk memberdayakan potensi semua personil seperti guru, staf TU, komite sekolah karyawan sekolah, siswa, orang tua dan masyarakat yang ada dalam mencapai tujuan.
- 2) Adanya kesenjangan dalam pembagian tugas sehingga beban setiap personil tidak merata.
- 3) Kurangnya pembinaan sistem kerjasama yang harmonis sehingga budaya dan kultur sistem kerja di lingkungan sekolah menjadi lemah.

Keberhasilan atau kegagalan suatu sekolah dalam menampilkan kinerjanya secara memuaskan, banyak tergantung pada kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Sejauh manakah kepala sekolah mampu menampilkan kepemimpinan yang baik berpengaruh langsung terhadap kinerja sekolah. Kinerja sekolah ditunjukkan oleh kehidupan sekolah, etos belajar, semangat kerja guru, prestasi belajar siswa dan disiplin sekolah secara keseluruhan.

Dalam proses pembelajaran, guru merupakan pemegang peran utama, karena secara teknis guru dapat menterjemahkan proses perbaikan dalam sistem pendidikan didalam satu kegiatan di kelasnya. Guru wajib mengembangkan dan memanfaatkan kemampuan profesionalnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas fungsionalnya, karena pendidikan masa datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang berkualitas. Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi maka guru harus mampu membawa siswa atau peserta didik untuk memasuki dunia ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus menerus berkembang.

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kognisi, emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak nampak secara nyata, tetapi dapat berwujud dalam hasil suatu pekerjaan oleh karena itu kepuasan berbentuk abstrak tapi perlu mendapat perhatian. Kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi dipengaruhi oleh faktor dukungan, pembinaan dari kepala sekolah dan juga guru itu sendiri sebagai tenaga profesional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksperimen yaitu metode yang menganalisis dua atau lebih variabel independen secara bersamaan. Dalam

penelitian eksperimen ini menggunakan dua variabel: (1) Variabel bebas yakni pengaruh iklim sekolah, dan (2) Variabel terikat yakni kepuasan kerja guru

Untuk teknik pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik pengamatan dan teknik tes. Pengamatan dilakukan untuk mendapatkan informasi iklim sekolah, sementara tes dilakukan untuk mengetahui kepuasan terhadap kerja guru.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Iklim merupakan sebuah konsep umum yang mencerminkan kualitas kehidupan organisasi. Kualitas kehidupan organisasi tersebut banyak ditinjau dari berbagai sudut pandang. Salah satu konsep dan pengukuran iklim ditinjau dari perilaku pimpinan dan bawahan.

Penilaian terhadap iklim organisasi sekolah akan dilakukan melalui persepsi guru terhadap apa yang dilihat, dirasakan dan dipikirkan pada lingkungan kerjanya. Indikator yang digunakan untuk mengukur iklim organisasi sekolah, yaitu kondisi fisik pekerjaan dan kondisi sosial pekerjaan, yang meliputi tingkat kesejaterahan dan penghargaan, sarana dan prasarana, pengendalian, iklim kepemimpinan, komunikasi dan intraksi, perumusan tujuan dan pengambilan keputusan.

Iklim dapat dipandang pada satu pihak sebagai karakteristik abadi yang mencirikan suatu kelas tertentu, yang membedakannya dari kelas yang lain, dan mempengaruhi perilaku guru dan siswa terhadap suasana belajar dikelas itu. Iklim belajar yang nyaman dan menyenangkan di kelas penting, sepenuhnya dan siswa dapat menumbuhkan motif berprestasi dalam kegiatan belajar mengajar. Sejalan dengan itu, Hamalik mengemukakan bahwa suasana pendidikan terkait dengan orang-orang yang terlibat dalam proses pendidikan, yaitu antara lain, tenaga kependidikan, siswa, orang tua siswa, masyarakat, pemakai dan pemerintah, dan suasana pendidikan itu sendiri, meliputi kegiatan belajar, semangat kerja dan kepercayaan berbagai pihak. Dipandang dari pengertian tadi, dapat dikemukakan bahwa iklim organisasi sekolah sangat penting untuk dipelihara dan ditumbuh kembangkan dengan baik, agar (1) mampu menjadi motivasi dalam produktivitas kinerja guru, (2) dapat menjaga berlangsungnya hubungan komunikasi timbal balik diantara pihak yang turut serta dalam pendidikan serta dalam pendidikan dalam mengembangkan proses pembelajaran dan peningkatan mutu layanan pendidikan, dan (3) dapat mempertebal kepercayaan terhadap hasil pendidikan.

Hamalik menggambarkan bahwa "iklim organisasi sekolah pada hakikatnya tidak berbeda dengan iklim organisasi sekolah dan lingkungan kerja yang senantiasa dipengaruhi oleh berbagai faktor lingkungan internal dan eksternal baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik. Aspek-aspek lingkungan fisik yang mempengaruhi iklim organisasi sekolah meliputi (1) kebersihan ruangan dan halaman, (2) kesehatan personil (guru, tata usaha dan siswa), (3) ketertiban dalam melaksanakan aturan atau kesepakatan bersama, (4) interaksi kerjasama antar sekolah dengan masyarakat, (5) bukti monumental hasil kerja sama sekolah dengan masyarakat, dan (6) pernyataan bersama saling membutuhkan saling membantu antar sekolah dan masyarakat. Sedangkan aspek-aspek non fisik,

meliputi (1) rasa keluarga dan kebersamaan personil, (2) semangat dan komitmen kerja personil, (3) kebanggaan melaksanakan tugas, dan (4) sikap saling membantu antar personil.

Berkaitan dengan ini, maka pengukuran iklim organisasi sekolah akan dilakukan melalui beberapa indikator yang terkait dan mempengaruhi pembelajaran di sekolah, meliputi (1) kondisi fisik pekerjaan, meliputi aspek sarana dan prasarana, kesejaterahan dan penghargaan, (2) kondisi sosial pekerjaan meliputi aspek kepercayaan, desain pekerjaan, pengendalian, iklim kepemimpinan, komunikasi dan interaksi, perumusan tujuan, dan penetapan kebijakan serta pengambilan keputusan.

Salah satu prinsip *Total Quality Management (TQM)* adalah keterlibatan dan pemberdayaan guru. Guru (sumber daya manusia) selain merupakan aset yang paling dominan dalam organisasi, juga sebagai pemasok internal yang sangat berperan dalam menghasilkan suatu barang atau jasa yang berkualitas.

Pemberdayaan atau pemberian wewenang (*empowerment*) dapat diartikan sebagai pelibatan guru yang bernar-nalar berarti. Dengan demikian, pemberdayaan tidak sekedar hanya memiliki masukan, tetapi juga memperhatikan, mempertimbangkan dan menindaklanjuti masukan tersebut apakah akan diterima atau tidak. Tanpa adanya pemberdayaan, pelibatan guru hanyalah merupakan alat manajemen yang tidak ada gunanya. Oleh karena itu pelibatan harus disertai dengan pemberdayaan guru. Usaha pemberdayaan guru dimulai dengan hal-hal berikut:

1. Keinginan manajer dan penyelia, yaitu manajer tingkat bawah untuk memberi tanggung jawab kepada guru;
2. Melatih penyelia dan guru mengenai bagaimana cara untuk melakukan delegasi dan menerima tanggung jawab;
3. Komunikasi dan umpan balik perlu diberikan oleh manajer dan penyelia kepada guru;
4. Penghargaan dan pengakuan sebagai hasil dari evaluasi perlu diberikan kepada guru sebagai tanda penghargaan terhadap kontribusi mereka kepada perusahaan.

Pemberdayaan guru ditujukan untuk memperoleh manfaat dari kreativitas guru dan mendorong pemikiran dan inisiatif yang independen. Pemikiran dan inisiatif kreatif sebanyak mungkin dari guru akan memungkinkan adanya ide dan keputusan yang lebih baik, kualitas yang lebih baik, produktivitas yang lebih tinggi, dan sebagai hasilnya, daya saing yang makin meningkat. Dasar pemikiran pemberdayaan guru merupakan cara terbaik untuk mengarahkan kreativitas dan inisiatif dari para guru terbaik ke arah peningkatan daya saing perusahaan.

Seorang guru yang merasa dirinya dihargai dan memiliki kontribusi akan berkembang secara pribadi dan profesional sehingga kontribusinya bagi organisasi dapat dimaksimalkan. Pemberdayaan guru berbeda dengan istilah manajemen partisipatif. Manajemen partisipatif adalah cara kerja dimana manajer dan penyelia selalu meminta bantuan para gurunya untuk melakukan tugas pengambilan keputusan, pemecahan dan lain-lain. Sedangkan pemberdayaan guru mengarah pada guru untuk membantu dirinya sendiri, saling membantu, dan

membantu perusahaan. Hal inilah yang menyebabkan pemberdayaan personal sangat efektif dalam mempertahankan tingkat motivasi guru yang tinggi. Selain itu, pemberdayaan personal juga dapat menimbulkan rasa memiliki dari guru terhadap suatu pekerjaan yang pada gilirannya mengarah pada keinginan guru yang lebih besar dalam mengambil keputusan, menanggung resiko dalam usaha perbaikan, dan menyampaikan ketidaksetujuannya.

Umpan balik dan tindak lanjut yang cepat terhadap saran-saran perbaikan merupakan hal penting yang mendukung kesuksesan pelibatan dan pemberdayaan guru. Oleh karena itu, birokrasi yang terlalu berbelit-belit tidak akan mendukung pelaksanaan. Pelibatan dan pemberdayaan guru akan berarti hanya apabila hal tersebut merupakan suatu usaha sistematis yang dilakukan untuk membantu organisasi guna meningkatkan nilai yang akan diberikan kepada pelanggan. Kesalahan umum yang harus dihindari pada saat mengimplementasikan pelibatan dan pemberdayaan guru adalah sebagai berikut:

1. Memulai kegiatan tanpa adanya strategi sistematis.
2. Memulai kegiatan pemberdayaan guru tanpa adanya kepemimpinan yang aktif dari manajemen.
3. Menghitung kegiatan (seperti jumlah pertemuan tim untuk peningkatan kualitas.
4. Rencana dan harapan yang tidak realistis.
5. Mengharapkan pelibatan akan ada akhirnya.

Peranan utama manajemen dalam pemberdayaan guru adalah melakukan segala sesuatu yang diperlukan untuk menjamin kesuksesan pelaksanaan dan penerapan konsep tersebut secara terus-menerus. Peranan ini dapat diringkas menjadi tiga fungsi yaitu komitmen, kepemimpinan, dan kemudahan. Ketiga fungsi ini dibutuhkan untuk mengatasi hambatan dan penolakan terhadap pelaksanaan pemberdayaan guru atau perubahan pokok lainnya dalam budaya perusahaan.

Pelibatan dan pemberdayaan guru sebagai suatu konsep yang berusaha melibatkan dan memberdayakan guru secara sungguh-sungguh memerlukan implementasi yang sistematis. Implementasi pelibatan dan pemberdayaan guru terdiri dari empat tahap^[8] yaitu sebagai berikut: 1) Menciptakan lingkungan yang mendukung; 2) Menentukan target dan mengatasi penghambat; 3) Menerapkan dan menggunakan sarana pendukung; dan 4) Menilai, menyesuaikan, dan memperbaikinya.

Untuk memicu inisiatif guru dibutuhkan lingkungan dan kondisi yang kondusif. Agar lingkungan seperti itu dapat terbentuk, maka seorang manajer perlu melakukan hal-hal berikut terhadap para gurunya:

1. Mempercayai kemampuan mereka untuk mencapai keberhasilan.
2. Bersifat sabar dan memberikan mereka waktu untuk belajar.
3. Memberikan arahan dan bimbingan.
4. Mengajarkan keterampilan baru kepada mereka dalam langkah kecil dan *incremental*.
5. Mengajukan pertanyaan yang menantang mereka untuk berpikir dengan cara baru.

6. Membagi informasi dengan mereka untuk menjalin hubungan.
7. Memberikan umpan balik yang tepat waktu dan dapat dipahami serta membantu mereka selama proses belajar.
8. Menawarkan cara alternatif untuk melaksanakan tugas.
9. Menunjukkan *sense of humor* dan perhatian terhadap mereka.
10. Berfokus pada hasil dan menghargai perbaikan pribadi.

Pembahasan

Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru

Sekolah laksana sebuah organisasi sosial yang dinamis. Sekolah berusaha mewujudkan tujuan-tujuan yang sedang berkembang di masyarakat agar manajemen sekolah mampu memberikan sumbangan besar dalam pengembangan masyarakat. Oleh karena itu, hendaknya sekolah mengembangkan interaksi sosial yang baik yang mengikat seluruh individu yang bekerja didalam masyarakat sekolah tersebut. Sekalipun ada perbedaan pandangan diantara para pelaku didalam masyarakat sekolah, namun di sana ada beberapa tujuan bersama. Mereka berbuat dalam rangka menuju tujuan-tujuan dan kepentingan-kepentingan yang sama sehingga sekolah mencapai nama baik yang menjulang tinggi dengan sumbangannya meningkatkan kualitas masyarakat. Selanjutnya tumbuh-subur saling mencintai, kelemahlembutan dan kasih sayang dalam masyarakat sekolah, inilah yang dinamakan dengan interaksi sosial yang mengikat individu di lingkungan masyarakat kecil tersebut.

Menurut Herzberg sebagaimana dikutip oleh Hersey dan Blanchard, iklim sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru sebagaimana berikut: aktifitas yang dilakukan oleh manusia dapat berjalan dengan baik jika situasi dan kondisinya mendukung serta memungkinkan aktifitas itu terlaksana. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja iklim organisasi sekolah harus diciptakan dengan sedemikian rupa sehingga guru merasa nyaman dalam melaksanakan tugas.

Terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi kualitas kepuasan kerja guru, diantaranya sebagai berikut:

- a. Kualitas dan efektivitas manajerial kepala sekolah,
- b. Kualitas pemberdayaan guru,
- c. Kompetensi kepala sekolah,
- d. Motivasi kerja kepala sekolah,
- e. Dukungan dari personl sekolah,
- f. Dukungan dan pemanfaatan keseluruhan sumber daya sekolah dan lainnya,
- g. Efektivitas dukungan lingkungan internal dan eksternal sekolah.

Iklim organisasi memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja pegawai, khususnya dalam lingkungan pendidikan, lingkungan sekolah merupakan aspek yang utama untuk menciptakan kondisi dan kondusifnya suatu kegiatan pelaksanaan tugas rutin yang terkadang menjenuhkan. Oleh karena tu, iklim sekolah memegang peran yang sangat penting untuk menciptakan kepuasan dan kelancaran kerja yang sukses. Sebagaimana dijelaskan di atas, dimana organisasi ditinjau dari segi dinamikanya dapat dikatakan merupakan proses

kerjasama yang serasi antara orang-orang didalam perwadahan yang sistematis, formal dan hirarkhikal yang berfikir dan bertindak seirama demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan dengan efisien, efektif, produktif dan ekonomis yang pada gilirannya memungkinkan terjadinya pertumbuhan baik dalam arti kuantitatif maupun kualitatif.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat penulis simpulkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja pegawai, khususnya dalam lingkungan pendidikan, lingkungan sekolah merupakan aspek yang utama untuk menciptakan kondisi dan kondusifnya suatu kegiatan pelaksanaan tugas rutin yang terkadang menjenuhkan. Oleh karena itu, iklim sekolah memegang peranan sangat penting untuk menciptakan kepuasan dan kelancaran kerja yang sukses.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Keith and Newstrom, J.W. 1990. *Human Behavior at Work; Organization Behavior*, New York: McGraw-Hill Book Company.
- Hamalik, Oemar. 2002. *Pendidikan Guru berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herrsey, Paul dan Blanchard, K. H. 2008. *Management of Organization Behavior*, New York : Englewood Cliffs.
- Winardi. 1992. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: Citra Adytia Bakti.
- <http://gurukapuas.blogspot.com/2013/03/iklim-sekolah.html>