**BAB  I
PENDAHULUAN
A. Latar Belakang**

Suksesnya pendidikan dan pembelajaran di sekolah dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah. Kemampuan kepala sekolah tersebut terutama berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman mereka terhadap manajemen dan kepemimpinan, serta tugas yang dibebankan kepadanya; karena tidak jarang kegagalan pendidikan dan pembelajaran di sekolah disebabkan oleh kurangnya pemahaman kepala sekolah terhadap tugas-tugas yang harus dikerjakannya. Kondisi tersebut menunjukan bahwa keberhasilan suatu sekolah dalam mencapai tujuan serta mewujudkan visi dan misinya terletak pada bagaimana manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah, khusus dalam mengerakkan dan memberdayakan berbagai komponen sekolah. Dalam prosesnya, kualitas interaksi yang dinamis antara kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, dan peserta didik memainkan peran sangat penting, terutama dalam penyesuaian berbagai aktivitas sekolah dengan tuntutan globalisasi, perubahan masyarakat, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta tuntutan situasi, kondisi, dan lingkungannya.

Untuk mewujudkan tujuan pendidikan, manajemen merupakan faktor yang sangat penting. Oleh karena itu, agar pendidikan dapat berkembang, maka harus dikelola oleh administrator pendidikan yang profesional. Disamping pentingnya administrator pendidikan yang profesional, usaha yang penting dalam pencapaian tujuan pendidikan adalah kerjasama yang baik antara semua unsur yang ada, termasuk mendayagunakan seluruh sarana dan prasarana pendidikan. Dalam konteks inilah, administrator pendidikan memegang peranan yang cukup penting sekaligus pemegang kunci maju mundurnya sekolah.

Kemampuan profesional kepala sekolah diharapkan dapat menyusun program sekolah yang efektif, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, dan membangun unjuk kerja personal sekolah serta dapat membimbing guru melaksanakan preoses pembelajaran. Dalam melaksanakan perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga sekaligus senantiasa berinteraksi dengan guru bawahannya, memonitor dan menilai kegiatan mereka sehari-hari.

Setiap kepala sekolah pasti memiliki keinginan untuk membangun sekolah efektif, namun belum tentu mampu menciptakannya, dikarenakan oleh beberapa hal yang melatarbelakanginya, diantaranya: iklim organisasi dan kepuasan kerja guru. Mengingat dampak yang begitu besar bagi kehidupan individu (guru) dan organisasi sekolah maka kepuasan kerja guru harus diperhatikan. Kepuasan kerja dalam lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi sikap dan perilaku, yang salah satunya tercermin dalam komitmennya terhadap organisasi. Orang yang merasa puas dalam bekerja akan menunjukan dedikasi dan loyalitasnya terhadap organisasi, karena mereka merasa apa yang menjadi kebutuhannya dapat terpenuhi.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak pada sikap positif guru terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Dalam organisasi fungsi personalia mempunyai pengaruh langsung pada kepuasan kerja. Fungsi personalia bisa membuat kontak langsung dengan para penyelia dan karyawan dengan berbagai cara untuk mempengaruhi mereka. Disamping itu, berbagai kebijakan dan kegiatan personalia mempunyai dampak pada iklim organisasi. Iklim organisasi ini memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi di mana hal itu selanjutnya akan mempengaruhi kinerja bawahan.

Pada kenyataannya, beberapa faktor yang mempengaruhi terhadap ketidakpuasan kerja guru diantaranya: suasana kerja yang kurang menyenangkan, upah yang tidak sesuai, sarana dan prasarana yang kurang memadai, penempatan guru yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya, penumpukan guru mata pelajaran, ketertiban administrasi, disiplin kerja, lokasi kerja, dan status kepala sekolah. Dalam kondisi seperti ini, kepala sekolah memegang peranan penting, karena dapat memberikan iklim yang memungkinkan untuk guru berkarya dengan panuh semangat, sekaligus kepala sekolah dapat membangun dan mempertahankan kinerja guru yang positif.

Selain itu dalam pelaksanaan tugasnya mengajar dan mendidik, guru di Kabupaten Maluku Tenggara memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab, ada yang melaksanakan pekerjaan tanpa dilandasi rasa tanggung jawab, ada yang sering bolos, datang tidak tepat waktu, tidak mematuhi perintah, dan tidak masuk sekolah berhari-hari bahkan berminggu-minggu, sehingga namanya selalu dipanggil melalui radio gram. Kondisi guru seperti inilah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal tingkat TK, SD, SLTP dan SMA di Kabupaten Maluku Tenggara.

Keberadaan guru dengan kinerja yang rendah inilah yang mengakibatkan sekolah akan sulit untuk mencapai hasil yang diharapkan. Ini menunjukan bahwa rendahnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah di Kabupaten Maluku Tenggara disebabkan karena 1) Proses rekrutmen kepala sekolah yang belum mengikuti aturan Permendiknas No 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, 2) Kepala sekolah yang diangkat/dilantik adalah mereka yang ada hubungan erat (keluarga) dengan pejabat, 3) Minimnya pengetahuan tentang kepemimpinan dan manajemen, 4) Kepala sekolah yang terpilih dilihat berdasarkan strata sosial dalam masyarakat Kei di Kabupaten Maluku Tenggara yaitu strata atas/mel-mel, tengah/ren-ren, dan bawah/ri-ri.

      Berdasarkan kajian teoretis sebagaimana terdeskripsi diatas, mendorong penulis untuk melakukan penelitian ini, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Oganisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Maluku Tenggara”. Hal ini menarik untuk dilakukan penelitian mengingat perkembangan ilmu dan teori manajemen, khususnya manajemen pendidikan, yang berjalan dengan pesat.

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka, rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan kepala sekolah di Kabupaten Maluku Tenggara?
2. Bagaimana gambaran iklim organisasi di Kabupaten Maluku Tenggara?
3. Bagaimana gambaran kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Maluku Tenggara?
4. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Maluku Tenggara?
5. Apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Maluku Tenggara?
6. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Maluku Tenggara?
7. **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan kepala sekolah di Kabupaten Maluku Tenggara.
2. Bagaimana gambaran iklim organisasi di Kabupaten Maluku Tenggara.
3. Bagaimana gambaran kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Maluku Tenggara.
4. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Maluku Tenggara.
5. Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Maluku Tenggara
6. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Maluku Tenggara.
7. **Manfaat Hasil Penelitian**
8. **Manfaat Teoretis**

Manfaat teoretis yang diharapkan dari penelitian ini adalah menambah khasanah pengetahuan, utamanya studi tentang manajemen dan kepemimpinan, khusus administrator pendidikan yang mampu mengelolah satuan pendidikan dan menciptakan iklim kerja yang kondusif sekaligus memberikan rasa kepuasan pada guru dalam mencapai tujuan pendidikan sesuai dengan kaidah-kaidah akademik, serta menjadi sumber informasi bagi penelitian selanjutnya.

1. **Manfaat Praktis**

Manfaat praktis yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan masukan dalam meningkatkan kualitas kerja di lingkungan Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Maluku Tenggara.

1. Bagi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Maluku Tenggara, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam proses perekrutan kepala sekolah.
2. Memberikan sumbangan pemikiran kepada Kepala Sekolah khusus di Kabupaten Maluku Tenggara, dalam peningkatan kualitas manajerial yang dapat menggerakkan dan memberdayakan berbagai komponen sekolah.
3. Guru, khususnya di lingkungan SMA Negeri di Kabupaten Maluku Tenggara untuk dapat memahami dan menyikapi kebijakan- kebijakan organisasi di mana ia bekerja serta meningkatkan hubungan yang harmonis dalam suasana yang kondusif.