

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sekolah sebagai suatu organisasi dituntut untuk menghasilkan anak didik yang mampu hidup dan bersaing di tengah-tengah masyarakat. Dalam upaya tersebut sekolah dituntut untuk memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan kepada anak didik. Tugas mendidik dan mengajar menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari rutinitas seorang guru. Peran guru dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 dinyatakan sebagai berikut “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Sesuai dengan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa di pundak guru lah seorang anak didik dan diberikan bekal pengetahuan.

Dalam upaya memberikan kemudahan pendidikan, pemerintah memberikan kemudahan kepada pihak swasta dalam mendirikan lembaga-lembaga pendidikan, salah satunya dengan mendirikan sekolah. Dalam hal ini pemerintah mengharapkan pihak swasta mau berperan aktif dalam peningkatan mutu pendidikan di daerahnya. Beberapa kemudahan yang dilakukan pemerintah di antaranya dengan memberikan bantuan operasional sekolah kepada sekolah-sekolah swasta, pengadaan diklat-diklat peningkatan

kinerja guru swasta, pemberian sertifikasi kepada guru-guru swasta, dsb. Dengan berbagai upaya ini, pemerintah mengharapkan guru-guru swasta meningkat kinerjanya dan memberikan peningkatan mutu lulusan di sekolahnya.

Peningkatan mutu pendidikan di sekolah swasta dirasakan belum cukup hanya dengan mengandalkan program pemerintah, faktor keinginan guru untuk terus bekerja di sekolahnya juga mempengaruhi. Keinginan guru untuk terus bekerja dan mencapai tujuan sekolahnya menjadi faktor penentu dalam upaya memberikan mutu pendidikan yang baik kepada anak didik. Dalam hal ini dituntut keinginan guru untuk berkomitmen dengan tuntutan di sekolahnya. Komitmen kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen organisasi tidak bisa dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen. Loyalitas disini secara sempit diartikan sebagai seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam suatu organisasi atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusi terhadap organisasi. Muncul suatu fenomena di Indonesia bahwa seorang karyawan akan dinilai loyal, bilamana tunduk pada atasan walaupun bukan dalam konteks hubungan kerja (Alwi, 2001).

Noe (2000:364) menyatakan "*organizational commitment is the degree to which an employee identifies with the organisation and is willing to put forth effort on its behalf. Individuals who have low organizational commitment*

*are often just waiting for the first good opportunity their jobs*". Dalam pernyataan Noe di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (kerja) adalah tingkatan dimana seseorang memposisikan dirinya pada organisasi dan kemauan untuk melanjutkan upaya pencapaian kepentingan organisasinya. Individu yang memiliki komitmen yang rendah pada organisasi sering kali hanya menunggu kesempatan yang baik untuk keluar dari pekerjaan mereka. Komitmen yang tinggi dicirikan dengan tiga hal berikut: (1) kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi, dan (3) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi (Dessler, 1994). Dari hal ini dapat ditarik kesimpulan, guru dikatakan memiliki komitmen yang tinggi bila ia dapat menunjukkan sikap untuk tetap di sekolahnya, dan terus bekerja untuk mencapai tujuan sekolahnya. Tanpa adanya komitmen kerja yang baik dari guru, maka sulit rasanya mengharapkan hasil kerja yang optimal dalam pencapaian tujuan sekolah.

Keinginan guru untuk tetap di sekolahnya dan bekerja sesuai dengan tujuan sekolah mulai dipertanyakan masyarakat. Hal ini terlihat dari hasil pengamatan pengawas sekolah khususnya di daerah Kecamatan Sunggal. Pengawas SMP di Kecamatan Sunggal mengatakan, bahwa pada Tahun Pelajaran 2011/2012 banyak dijumpai guru yang berpindah dari satu sekolah swasta ke sekolah swasta lain, banyak guru yang mengajar seadanya dan langsung meninggalkan sekolah ketika jam pelajarannya sudah selesai. Selama Tahun Pelajaran 2011/2012 didapati kenyataan bahwa setiap SMP swasta

selalu ditinggalkan gurunya untuk bekerja di sekolah lain, padahal honor mengajar setiap jam pelajarannya antara satu SMP dengan SMP swasta lainnya relatif sama. Perpindahan guru dari satu SMP ke SMP lain juga dibenarkan pengawas sekolah. Bukan pemandangan baru bila setiap tahun pelajaran pengawas menjumpai guru-guru yang sama tetapi bekerja di sekolah yang berbeda. Dari observasi ini disimpulkan bahwa komitmen guru SMP swasta di Kecamatan Sunggal dewasa ini sudah mulai pudar.

Berkurang atau memudarnya komitmen guru disebabkan beberapa hal, antara lain ; banyak guru yang tidak memiliki kemampuan profesional sebagai seorang guru, iklim komunikasi yang rendah terjadi di sekolah, budaya kerja yang kurang baik terjadi di lingkungan sekolah dan tidak ada jaminan untuk dapat tetap menjadi bagian anggota organisasi sekolah tersebut.

Dengan rendahnya nilai komponen di atas menyebabkan guru berpindah (tidak komit) dengan sekolah lamanya. Komitmen merupakan suatu sikap yang relatif stabil dan sebagai suatu keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasinya, dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi (Cohen dan Gattelier, 1994). Dessler (1995) mengemukakan bahwa tingginya komitmen seseorang dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: nilai-nilai kemanusiaan, komunikasi dua arah yang komprehensif, rasa kebersamaan dan kerukunan, visi dan misi, nilai sebagai dasar perekrutan, kestabilan kerja, dan penghayatan finansial.

Dari pendapat di atas, dapat diuraikan bahwa komitmen kerja guru dapat

dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya: kemampuan profesional, iklim komunikasi, dan budaya kerja yang ada di sekolah.

Dalam melaksanakan tugas mengajar di sekolah, guru dituntut untuk dapat bersikap profesional, yakni dapat melaksanakan pekerjaannya dengan benar dan sesuai keterampilan yang dimiliki. Beberapa guru yang dijumpai peneliti mengutarakan kesulitannya dalam mengajar karena harus mengajar diluar keterampilan yang dimilikinya. Ketika hal ini dikonfirmasi, beberapa PKS Bidang Kurikulum memberikan alasan bahwa kondisi ini harus dilakukan guru untuk mendapatkan jumlah honor yang lebih baik. Lebih lanjut peneliti menemukan bahwa kondisi pembelajaran yang diasuh guru seperti ini akan membosankan. Siswa lebih dominan disuruh mencatat dan mendengarkan saja. Hal ini tentu saja membawa pengaruh yang buruk baik terhadap mutu pembelajaran maupun kemunduran kemampuan guru dalam mengajar.

Hasil penelitian Koesmono (2007) menyatakan terdapat pengaruh kemampuan profesional terhadap komitmen kerja. Dengan kompetensi profesional yang baik, maka proses pemberian materi pendidikan akan berjalan dengan lancar, dan proses pengelolaan pendidikan mampu melahirkan keluaran pendidikan yang bermutu. Sagala (2011:41) menyatakan “Kompetensi profesional mengacu pada perbuatan (*performance*) yang bersifat rasional dan memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan”. Komara dalam Asmani (2009:157) mengemukakan kompetensi profesional adalah kemampuan yang berhubungan dengan penyesuaian tugas-tugas keguruan. Sebagai seorang

profesional guru harus memiliki kompetensi keguruan yang cukup, sehingga dapat melaksanakan tugas mengajar dengan sebaik-baiknya.

Pencapaian tujuan pembelajaran di sekolah juga ditentukan oleh suasana yang ada di sekolah. Di dalam sekolah selalu terjadi interaksi (komunikasi) antar warga sekolah, baik antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, guru dengan siswa, dan sebagainya. Ladlow (1992) dan Parton (1996) berasumsi bahwa melalui komunikasi diharapkan dapat membawa hasil pertukaran informasi dan saling pengertian di antara orang-orang yang terlibat dalam kegiatan tersebut. Iklim komunikasi yang terjadi di sekolah akan dapat berdampak pada hasil kerja yang maksimal. Beberapa guru SMP Swasta di Kecamatan Sunggal yang dijumpai peneliti menyatakan bahwa iklim komunikasi di sekolah mereka belum berlangsung baik. Banyak di antara mereka yang memiliki kepala sekolah tidak komunikatif, rekan-rekan guru yang selalu pulang bila jam pelajarannya selesai, dan sebagainya. Iklim komunikasi semacam ini tidak kondusif untuk membangun sebuah organisasi yang berkualitas dan memiliki daya saing. Manajemen yang baik adalah manajemen yang terbuka dan akuntabel, sehingga tidak menimbulkan kecurigaan para bawahan yang berakibat pada ketidakseriusan mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pace dan Faules (2006:148) menyatakan iklim komunikasi muncul dari dan didukung oleh praktik-praktik yang ada di sekolah, yakni bagaimana gaya kepemimpinan, bagaimana interaksi antara orang-orang yang ada dalam organisasi itu, dan sebagainya.

Selain iklim komunikasi yang mendukung di sekolah, faktor lain yang tidak dapat dikesampingkan mempengaruhi komitmen kerja adalah budaya kerja. Banyak guru yang memilih pindah ke sekolah lain ketika di sekolah yang lama tidak ditemukan budaya kerja yang baik. Triguno (2004) menyatakan budaya kerja adalah nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dan bermula dari adat-istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Menurut Nawawi (2003) budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran dalam sanksi ini memang tidak ada yang tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Dengan budaya kerja yang baik, sekolah akan dapat menentukan dan mencapai tujuannya dengan tepat waktu. Budaya kerja juga dapat memberikan rasa nyaman dan kondusif bagi guru dalam menjalankan aktivitasnya. Dengan budaya kerja di sekolah yang baik, seorang guru akan merasa betah dan ingin terus bekerja di sekolahnya.

Mengacu pada uraian di atas, dapat dipahami bahwa kemampuan profesional guru, iklim komunikasi, dan budaya kerja mempunyai hubungan dengan komitmen kerja guru. Sehubungan dengan ini peneliti merencanakan penelitian yang berjudul **“Hubungan Kemampuan Profesional, Iklim Komunikasi, dan Budaya Kerja dengan Komitmen Kerja Guru SMP Swasta di Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan komitmen kerja, antara lain: nilai-nilai kemanusiaan, komunikasi dua arah yang komprehensif, rasa kebersamaan dan kerukunan di antara guru, visi dan misi sekolah, nilai sebagai dasar perekrutan, kestabilan kerja, dan penghayatan finansial, kemampuan profesional, stres kerja, kompensasi, Iklim komunikasi, budaya kerja, serta motivasi kerja.

## **C. Pembatasan Masalah**

Permasalahan dalam penelitian dibatasi dengan maksud untuk memperoleh ruang lingkup yang lebih jelas, yaitu hubungan antara kemampuan profesional, iklim komunikasi, budaya kerja dengan komitmen kerja. Subjek dalam penelitian ini adalah guru SMP Swasta di Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

## **D. Perumusan Masalah**

Sesuai dengan pembatasan masalah yang telah disebutkan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan kemampuan profesional dengan komitmen kerja guru SMP Swasta di Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang ?
2. Apakah terdapat hubungan iklim komunikasi dengan komitmen kerja guru SMP Swasta di Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang?

3. Apakah terdapat hubungan budaya kerja dengan komitmen kerja guru SMP Swasta di Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang?
4. Apakah terdapat hubungan kemampuan profesional, iklim komunikasi, dan budaya kerja secara bersama-sama dengan komitmen kerja guru SMP Swasta di Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Hubungan kemampuan profesional dengan komitmen kerja guru SMP Swasta di Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
2. Hubungan iklim komunikasi dengan komitmen kerja guru SMP Swasta di Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
3. Hubungan budaya kerja dengan komitmen kerja guru SMP Swasta di Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
4. Hubungan kemampuan profesional, iklim komunikasi, dan budaya kerja secara bersama-sama dengan komitmen kerja guru SMP Swasta di Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

#### **F. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoretis

Manfaat secara teoretis dalam penelitian ini adalah dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru dalam

peningkatan komitmen kerja guru, dan sebagai masukan atau informasi bagi sekolah dalam peningkatan komitmen kerja guru.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Guru

- 1) Dapat lebih memahami dan meningkatkan komitmennya dalam bekerja.
- 2) Dapat lebih memahami dan meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam bekerja.
- 3) Dapat menciptakan dan meningkatkan iklim komunikasi yang baik di lingkungan sekolah.
- 4) Dapat meningkatkan dan memelihara budaya kerja yang baik/kondusif di sekolah.

### b. Bagi Kepala sekolah

- 1) Sebagai sumber informasi dalam menjaga dan meningkatkan komitmen guru dalam kerja, meningkatkan kemampuan profesional guru-gurunya, menciptakan iklim komunikasi yang baik, dan menciptakan dan memelihara budaya kerja yang baik di sekolahnya.
- 2) Sebagai sumber informasi dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan komitmen kerja guru.

c. Bagi Institusi

Memberikan sumbangan yang baik bagi institusi dalam peningkatan komitmen guru dalam bekerja di sekolah, dengan harapan dapat meningkatkan sekolah dan mutu pendidikannya.



THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY