BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan mutu sumber daya manusia, pendidikan yang bermutu akan menghasilkan sumber daya manusia yang mutu pula. Namun sampai sekarang mutu pendidikan di Indonesia belum adanya peningkatan. Harian Kompas (1 Mei 2003) mengemukakan, menurut laporan pengembangan manusia (Human Development Report 2002-UNDP), nilai *Human Development Index* (HDI) Indonesia tahun 2002 adalah 0,684 atau rangking 109 dari 174 negara yang diteliti. Peringkat ini tidak lebih baik jika dibandingkan dengan peringkat pada tahun-tahun sebelumnya.

Peningkatan mutu pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan mutu sumber daya manusia. Dengan peningkatan mutu sumber daya manusia khususnya di bidang pendidikan, maka diharapkan mutu pendidikan akan terus meningkat. Menyadari pentingnya proses peningkatan mutu sumber daya manusia, maka pemerintah bersama kalangan swasta sama-sama telah dan terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih bermutu antara lain melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pemberian pendidikan dan pelatihan bagi guru.

Berbicara tentang kebutuhan akan guru berkualitas, sekolah harus melakukan berbagai upaya dalam menciptakan dan mempertahankan guru-guru berkompeten dan berkualitas dalam sekolah. Hal ini dikarenakan guru berkompeten dan berkualitas sudah tentu meminta berbagai kompensasi sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Bukan rahasia lagi, jika kebutuhan ekonomi membawa perubahan kepada pola hidup seseorang, termasuk guru. Banyak sekolah-sekolah swasta baru dan elit yang mengiming-imingi guru dengan bayaran dan fasilitas yang mencukupi, dengan harapan guru mau bertugas penuh di sekolahnya. Hal ini sudah tentu mempengaruhi keinginan guru untuk tetap bekerja di sekolah yang lama. Dalam upaya mempertahankan guru di sekolah, maka pihak sekolah harus dapat membangun komitmen kerja yang kuat dari seorang guru.

Komitmen terhadap organisasi dijelaskan oleh Robbins (2007:140) sebagai suatu keadaan yang menyebabkan seorang karyawan memihak suatu organisasi dan tujuan-tujuan organisasi tersebut serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Hodge dan Anthony (1988:540) menambahkan komitmen terhadap organisasi adalah kondisi yang menggambarkan pemberian usaha, kemampuan dan kesetiaan individu kepada organisasi serta penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Allen dan Meyer dalam Luthans (2006:249), komitmen terhadap organisasi dapat dibedakan dalam tiga komponen, yakni:

(1) komitmen afektif adalah berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan individu di dalam suatu organisasi, anggota yang mempunyai

komitmen ini mempunyai keterikatan emosional terhadap organisasi yang tercermin melalui keterlibatan dan perasaan senang serta menikmati peranannya dalam organisasi; (2) komitmen berkelanjutan adalah berarti komitmen berdasarkan persepsi anggota tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi yaitu seorang anggota tetap bertahan atau meninggalkan organisasi berdasarkan pertimbangan untung rugi yang diperolehnya; dan (3) komitmen normatif adalah perasaan kewajiban dan tanggungjawab yang harus diberikan kepada organisasi, sehingga individu tetap tinggal di organisasi karena merasa wajib untuk loyal terhadap organisasi.

Shore dan Wayne dalam Smither (1998:240) menambahkan bahwa komitmen afektif dinilai lebih tinggi daripada komitmen normatif dan berkelanjutan (kontinuan), sedangkan komitmen normatif dinilai lebih tinggi daripada komitmen kontinuan. Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini dapat dikatakan bahwa guru yang mempunyai komitmen afektif akan lebih bernilai bagi sekolah dibandingkan kedua tipe komitmen yang lain karena sudah melibatkan faktor emosional sehingga guru dengan komitmen afektif akan bertugas dengan perasaan senang dan menikmati perannya. Seorang guru dengan komitmen normatif akan lebih bernilai dibanding komitmen kontinuan dikarenakan melakukan tugasnya berdasarkan kewajiban dan tanggung jawabnya, sementara guru dengan komitmen kontinuan hanya sekedar mempertimbangkan untung atau rugi yang diperolehnya.

Dari observasi awal yang peneliti lakukan pada beberapa sekolah di Sub Rayon SMP Negeri 18 Medan, diperoleh informasi dari kepala sekolah bahwa hampir setiap tahunnya ada saja guru yang meminta keluar. Hal ini mengharuskan kepala sekolah mencari guru baru untuk mengajar di sekolahnya. Informasi ini didukung oleh pengawas SMP Medan Helvetia yang menyatakan bahwa perpindahan guru dari satu sekolah ke sekolah lain sudah merupakan pandangan biasa saja. Umumnya guru-guru pindah sekolah disebabkan banyak faktor, di antaranya: tekanan pekerjaan yang terlalu banyak dikarenakan mata pelajaran yang diberikannya, kesempatan untuk peningkatan profesinya dihalangi-halangi, tindakan kepala sekolah yang sesuka hati dalam membuat peraturan, keharusan untuk ikut serta di setiap kegiatan sekolah, dan sebagainya. Dari kenyataan ini, dapat dikatakan bahwa komitmen afektif terhadap sekolahnya sangat menentukan komitmen guru dalam bekerja di sekolah.

Greenberg dan Baron (2003:161) menjelaskan bahwa perilaku yang ditimbulkan masing-masing tipe komitmen adalah berbeda. Setiap guru memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen terhadap organisasi yang dimilikinya. Guru yang memiliki komitmen dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan guru yang berdasarkan komitmen kontinuan. Guru dengan komitmen afektif benar-benar ingin menjadi guru di sekolah yang bersangkutan sehingga memiliki keinginan untuk menggunakan usaha optimal demi tercapainya tujuan sekolah. Guru dengan komitmen kontinuan cenderung melakukan tugasnya dikarenakan

menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga hanya melakukan usaha yang tidak optimal. Rhoades dkk, (2001:825) menambahkan bahwa individu dengan komitmen afektif terhadap organisasi akan memperlihatkan performansi kerja yang tinggi pula.

Steers, dkk (1996) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen di antaranya: (1) karakteristik personal yang meliputi: pendidikan, dorongan berprestasi, masa kerja dan usia; (2) karakteristik kerja yang di dalamnya terdapat: tantangan kerja, umpan balik, stres kerja, identifikasi tugas, kejelasan peran, pengembangan diri, karir dan tanggung jawab; (3) karakteristik organisasi yang meliputi: desentralisasi dan tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan; dan (4) sifat dan kualitas pekerjaan. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tanpa adanya komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu, tidak akan mungkin suatu organisasi dapat berjalan dengan maksimal. Dari pendapat di atas dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi guru dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya: motivasi berprestasi, stres kerja, dan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan.

Dalam melaksanakan tugas mengajar di sekolah, seorang guru dituntut untuk dapat memberikan segenap kemampuannya guru pencapaian tujuan pendidikan. Sebagian besar guru bekerja untuk kepuasan pribadi dan untuk memenuhi kebutuhan keluarga serta juga karena keinginan kelompok dan tekanan dari masyarakat. Tingkat semangat seorang guru berbeda dari yang satu dengan yang lain. Sebagian guru mungkin bekerja keras tanpa suatu

motivasi, sedang yang lain perlu diberikan dorongan agar bekerja dengan baik. Motivasi untuk guru tergantung kepada kekuatan motifnya, motif tersebut dapat berupa suatu kedudukan, keinginan, dorongan atau impuls dari pribadi yang bersangkutan (Ingle, 1989). Motivasi berprestasi adalah usaha yang gigih untuk mencapai keberhasilan dalam segala aktivitas kehidupan. McClelland (1987) mengartikan motivasi berprestasi sebagai *standard of excellence*. Motivasi berprestasi merupakan kecenderungan dalam diri individu untuk berprestasi sebaik mungkin. Orang-orang yang mempunyai kebutuhan yang tinggi untuk berprestasi akan lebih suka menetapkan sendiri tujuan prestasinya dan terdorong dalam tugas-tugas yang menguji kemampuan mereka (Gibson dkk, 1997:113). Dengan dorongan untuk terus berprestasi baik di bidang tugasnya, maka komitmen guru untuk tetap bertahan di sekolah menjadi semakin baik.

Dalam mencapai prestasi dalam menjalankan tugasnya di sekolah, seorang guru sudah pasti mendapatkan tekanan dari lingkungannya. Tekanan tersebut dapat bersumber dari target pencapaian hasil kerja, rekan sejawat, tuntutan sekolah, dan sebagainya. Beehr dalam Aamodt (2004) menyebutkan bahwa meningkatnya tekanan terhadap pekerjaan, kurangnya kebebasan, adanya perasaan tidak aman akan masa depan, tugas yang semakin bertambah, adanya konflik-konflik dan tuntutan psikologis terhadap pekerjaan dapat menjadi pemicu timbulnya stres di kalangan pegawai. Tingkat stres kerja ini akan semakin tinggi apabila pegawai mendapatkan beban kerja atau tambahan tugas yang berbeda tanpa mendapat pelatihan sebelumnya dan jaminan

perawatan kesehatan (Winter, 1999:91). Selain itu penelitian yang dilakukan Baradell dan Klien (1993:28) mengungkapkan bahwa individu yang sensitif terhadap stres mudah melakukan pengambilan keputusan yang salah. Hal ini disebabkan mereka cenderung melakukan strategi pengolahan informasi yang salah ketika mengalami stres. Sebenarnya stres kerja tidak berdampak buruk terhadap kinerja pegawai. Hanya saja apabila stres kerja sudah melewati ambang batas optimal, maka akan menemukan bahwa stres kerja yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu untuk melakukan hubungan dengan lingkungannya secara normal. Seorang guru saat melakukan pengambilan keputusan di bawah kondisi stres akan mengambil keputusan yang salah dan tidak terorganisir, karena mereka cenderung lebih terfokus untuk menyelesaikan stres internalnya dari pada mencari strategi untuk pengambilan keputusan.

Pengambilan keputusan yang dilakukan kepala sekolah dalam peningkatan komitmen kerja guru-gurunya harus memperhatikan setiap aspirasi dari guru-gurunya. Setiap pengambilan keputusan yang tidak sesuai dengan aspirasi banyak guru, akan sulit dalam penerapannya secara maksimal di lingkungan sekolah. Pentingnya pengambilan keputusan dalam organisasi (sekolah) sebenarnya telah disadari sangat penting dalam kelanjutan organisasi. Owens (1991) malah lebih menekankan bahwa pengambilan keputusan adalah "*the heart of organization and administration*". Begitu pula dengan pendapat lain yang mengatakan bahwa pengambilan keputusan selain sebagai fungsi atau proses administrasi (Sutisna, 1989). Salusu (2002:233)

menyatakan bahwa partisipasi menunjukkan suatu proses antara dua atau lebih pihak yang mempengaruhi satu terhadap yang lainnya dalam membuat rencana, kebijaksanaan, dan keputusan. Lebih lanjut dikatakan bahwa setiap terjadi partisipasi dalam pengambilan keputusan akan menghasilkan keuntungan ganda. Keuntungan pertama adalah bagi organisasi itu sendiri dan keuntungan kedua adalah bagi pihak yang berpartisipasi.

Dengan adanya peningkatan pada faktor motivasi berprestasi, stres kerja, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan, maka dapat diprediksi bahwa komitmen afektif guru juga semakin baik. Untuk membuktikan hal tersebut, perlu dilakukan pengkajian dan penelitian yang berjudul hubungan motivasi berprestasi, stres kerja, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan dengan komitmen afektif guru di Sub Rayon SMP Negeri 18 Medan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif guru, antara lain: karakteristik personal, karakteristik kerja, pengembangan diri, karir pekerjaan, karakteristik organisasi, kualitas pekerjaan, motivasi berprestasi, stres kerja, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan.

C. Pembatasan Masalah

Masalah komitmen afektif sangat kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, namun dalam penelitian ini dibatasi hanya pada motivasi berprestasi,

stres kerja, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan dengan komitmen afektif guru. Subjek dalam penelitian ini dibatasi hanya pada guru-guru yang mengajar di Sub Rayon SMP Negeri 18 Medan.

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 Motivasi Berprestasi dengan Komitmen Afektif Guru di Sub Rayon SMP Negeri 18 Medan.
2. Apakah terdapat hubungan Stres Kerja dengan Komitmen Afektif Guru di Sub Rayon SMP Negeri 18 Medan.
3. Apakah terdapat hubungan Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan dengan Komitmen Afektif Guru di Sub Rayon SMP Negeri 18 Medan.
4. Apakah terdapat hubungan Motivasi Berprestasi, Stres Kerja, dan Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan secara bersama-sama dengan Komitmen Afektif Guru di Sub Rayon SMP Negeri 18 Medan.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Komitmen Afektif Guru di Sub Rayon SMP Negeri 18 Medan.
2. Hubungan Stres Kerja dengan Komitmen Afektif Guru di Sub Rayon SMP Negeri 18 Medan.

3. Hubungan Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan dengan Komitmen Afektif Guru di Sub Rayon SMP Negeri 18 Medan.
4. Hubungan Motivasi Berprestasi, Stres Kerja, dan Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan secara bersama-sama dengan Komitmen Afektif Guru di Sub Rayon SMP Negeri 18 Medan.

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 organisasi, dan sebagai masukan atau informasi bagi pemilik sekolah dalam peningkatan komitmen afektif.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

- 1) Dapat lebih memahami dan meningkatkan komitmennya dalam bekerja.
- 2) Dapat lebih memahami dan meningkatkan motivasi berprestasi dalam bekerja.
- 3) Dapat menjaga stres kerja ke arah yang positif guna mendukung dalam menjalankan aktivitas mengajar di sekolah.
- 4) Dapat meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan untuk peningkatan mutu sekolah.

b. Bagi Kepala sekolah

- 1) Sebagai sumber informasi dalam menjaga dan meningkatkan komitmen guru dalam sekolah, meningkatkan motivasi berprestasi guru, menjaga stres guru ke arah yang positif, dan memberikan peluang kepada guru untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di sekolahnya.
- 2) Sebagai sumber informasi dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan komitmen guru di sekolah.

c. Bagi Institusi

Memberikan sumbangan yang baik bagi institusi dalam menjaga komitmen guru di sekolah, dengan harapan dapat meningkatkan mutu sekolah.