

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Guru sebagai salah satu unsur dalam proses belajar mengajar memiliki multi peran, tidak terbatas hanya sebagai pengajar yang melakukan *transfer of knowledge*, tetapi juga sebagai pembimbing yang mendorong potensi mengembangkan alternatif, dan memobilisasi siswa dalam belajar. Artinya guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang kompleks terhadap pencapaian tujuan pendidikan, dimana guru tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu yang akan diajarkan dan memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, namun juga dituntut untuk menampilkan kepribadian yang mampu menjadi teladan bagi siswa. Untuk itu guru dituntut lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil studi di negara-negara berkembang, guru memberikan sumbangan dalam prestasi belajar siswa (36%), selanjutnya, manajemen (23%), waktu belajar (22%), dan sarana fisik (19%). Aspek yang berkaitan dengan guru adalah menyangkut citra/mutu guru dan kesejahteraan.

(Indra Djati Sidi: No. 25/tahun VIII/2000). Sementara itu Tilaar (1999:104) menyatakan “peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya”. Dengan demikian, jelaslah bahwa keberhasilan pendidikan dapat dipengaruhi peran guru sebagai tenaga pendidikan yang profesional. Salah satu hal yang patut dipertimbangkan adalah bagaimana

upaya untuk meningkatkan kualitas guru adalah dengan cara meningkatkan komitmen kerjanya, sebab dengan komitmen kerja guru yang meningkat maka guru akan berusaha untuk meningkatkan profesi dan mutunya dengan demikian diharapkan keberhasilan pendidikan akan tercapai.

Komitmen kerja guru itu bisa dilaksanakan dengan beberapa cara di antaranya adalah organisasi dapat membuat iklim organisasi yang berpihak pada kesejahteraan guru, terbuka dan menekankan pada prestasi, bisa pula komitmen kerja ditingkatkan menggunakan faktor kepuasan kerja. Komitmen dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang, ini disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja.

Salah satu fenomena yang ada di SMA Negeri di Kabupaten Aceh Tengah sesuai dengan hasil wawancara penulis dan data yang diperoleh dengan beberapa guru di SMA Negeri di Kabupaten Aceh Tengah, masih kurang komitmen terhadap tuntutan tugas. Masih terdapat gejala-gejala kemangkiran di lingkungan sekolah, rendahnya semangat kerja, kurang mau meningkatkan pengetahuannya, kedisiplinan guru masih rendah dan ketidakpuasan terhadap keadaan tempat kerja serta keadaan siswa banyak yang menjengkelkan. Guru mengeluh tidak hanya faktor insentif/tunjangan Bupati dan Gubernur yang dirasa rendah bagi mereka dan kurang memenuhi kebutuhan ekonomi yang semakin lama semakin meningkat, namun faktor lain seperti kerja yang menjenuhkan, suasana lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti teman yang tidak saling mendukung, pimpinan yang kurang

bijak serta siswa yang tingkah lakunya menjengkelkan. Di lain pihak, ada dari mereka yang menurun semangatnya dalam mengajar, merasa bosan, jenuh dengan pekerjaan.

Di samping masalah di atas kenyataan hasil dari observasi pada bulan Oktober 2012 yang ada pada SMA Negeri di Kabupaten Aceh Tengah berdasarkan hasil wawancara penulis dengan PKS I Sekolah bagian bidang kurikulum SMA Negeri di Kabupaten Aceh Tengah bahwa terdapat beberapa hal yaitu: semangat kerja masih rendah, belum semua guru menyiapkan RPP, malasnya guru dalam memberikan materi pelajaran secara langsung-lebih suka menyuruh siswa menulis di depan kelas, tidak komitmennya guru dengan tugas mengajar di kelas, dan sering meninggalkan sekolah tanpa izin kepala sekolah. Dari kenyataan ini, maka komitmen guru dalam bekerja di SMA Negeri di Kabupaten Aceh Tengah masih perlu ditingkat. Hal ini dikarenakan, komitmen guru untuk bekerja dengan baik sangat menentukan pencapaian mutu belajar di sekolah. Morrow dalam Chang (1999), komitmen kerja merupakan sikap seseorang terhadap karirnya. Guru dengan komitmen karir yang tinggi diindikasikan memiliki kebutuhan dan harapan yang tinggi terhadap organisasi/ sekolah tempatnya bekerja, serta lebih termotivasi saat harapannya terpenuhi.

Newstroom (1989) menyatakan komitmen kerja ditandai oleh tiga hal: (1) adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi, dan (3) adanya hasrat yang

kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi. Strum (1998) dalam Sopiah (2008:164) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen kerja, yakni: (1) budaya keterbukaan; (2) kepuasan kerja; (3) kesempatan personal; (4) arah organisasi; dan (5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Hasil penelitian yang dilakukan Irvianti, dkk (2009) menyatakan bahwa komitmen kerja dapat dipengaruhi budaya organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Budaya organisasi yang tertata dengan baik akan mempermudah guru melaksanakan tugasnya baik di dalam maupun di luar kelas. Budaya organisasi adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar, bagaimana karyawan bersikap (Robbins, 2002:62). Budaya itu menyangkut bagaimana anggota itu mempersepsikan organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah mereka menyukainya. Budaya itu menggambarkan bukan menilai. Budaya organisasi yang baik akan meningkatkan komitmen kerja guru.

Sekolah merupakan suatu organisasi yang memerlukan pengelolaan terpadu, baik oleh guru sebagai pelaksana kegiatan belajar mengajar di kelas maupun oleh kepala sekolah sebagai pengendali kegiatan di sekolah. Keterpaduan kerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar serta penciptaan situasi yang kondusif merupakan prasyarat keberhasilan tujuan sekolah. Keberhasilan tujuan sekolah juga ditentukan oleh kompetensi guru.

Kompetensi guru adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan di sekolah. Salah satu kompetensi yang dimaksud adalah kompetensi profesional. Hasil penelitian Koesmono (2007) menyatakan terdapat pengaruh kompetensi 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.

Komitmen guru dalam bekerja juga dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja sebagaimana hasil penelitian Zagladi (2005) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil ini menggambarkan kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan komitmen kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif dan juga bisa negatif yang dimiliki individu terhadap berbagai segi pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan rekan kerja (Gibson, dkk, 1991:150). Individu yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap yang positif terhadap kerja itu, individu yang tidak berpuas hati dengan kerja mempunyai sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 1989:139).

Dapat diprediksi berbagai faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja guru, termasuk faktor budaya organisasi, kompetensi profesional, dan kepuasan kerja. Untuk mengkaji bagaimana ketiga faktor mempengaruhi komitmen kerja, perlu dilakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara

budaya organisasi, kompetensi profesional, dan kepuasan kerja dengan komitmen kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Aceh Tengah”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif guru, antara lain: budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal, arah organisasi, penghargaan kerja, budaya organisasi, dan kompetensi profesional guru.

## **C. Pembatasan Masalah**

Masalah komitmen kerja sangat kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, namun dalam penelitian ini dibatasi hanya pada budaya organisasi, kompetensi profesional, dan kepuasan kerja dengan komitmen kerja. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri di Kabupaten Aceh Tengah.

## **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 antara budaya organisasi dengan komitmen kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Aceh Tengah?

2. Apakah terdapat hubungan antara kompetensi profesional dengan komitmen kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Aceh Tengah?
3. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Aceh Tengah?
4. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi, kompetensi profesional, dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan komitmen kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Aceh Tengah?

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

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Aceh Tengah.
2. Hubungan antara kompetensi profesional dengan komitmen kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Aceh Tengah.
3. Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Aceh Tengah.
4. Hubungan antara budaya organisasi, kompetensi profesional, dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan komitmen kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Aceh Tengah.

## 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 instansi dalam peningkatan komitmen kerja guru.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Guru

- 1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan komitmen kerja guru untuk peningkatan mutu pendidikan.
- 2) Sebagai bahan masukan dalam melihat keterhubungan antara budaya organisasi, kompetensi profesional, dan kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan komitmen kerja guru.

#### b. Bagi Kepala Sekolah

- 1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan budaya organisasi, kompetensi profesional, dan kepuasan guru selama berada di kelas dan sekolah.
- 2) Sebagai bahan masukan dalam upaya terus meningkatkan komitmen kerja guru.

#### c. Bagi Sekolah

Memberikan masukan tentang upaya peningkatan komitmen kerja guru dalam mengajar, mengingat komitmen kerja guru dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, kompetensi profesional, dan kepuasan kerja.



d. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi untuk penelitian ke depan yang relevan di kemudian hari.



THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY