

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah modal utama suatu bangsa dalam membangun generasi yang mampu bersaing di era globalisasi. Pendidikan memiliki peranan yang penting dalam membentuk pribadi setiap orang bahkan pendidikan mampu mengubah pola pikir seseorang. Sesuai dengan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Penjelasan ini dapat di artikan bahwa pendidikan adalah merupakan suatu proses dengan metode-metode tertentu agar seseorang dapat memperoleh pengetahuan agar menjadi manusia dewasa yang mampu hidup mandiri dan berdampak bagi orang lain.

Sekolah merupakan lembaga formal yang mampu menerapkan metode-metode tertentu dalam menyampaikan pengetahuan kepada siswa. Untuk mampu menerapkan metode-metode tersebut, sekolah harus mempunyai sumberdaya manusia yang handal dan memiliki komitmen kerja yang tinggi. Sekolah adalah wadah atau tempat proses pendidikan, memiliki sistem yang kompleks dan dinamis. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah merupakan suatu organisasi yang berperan dalam penyelenggaraan pendidikan. Sekolah sebagai

lembaga pendidikan formal terdiri dari berbagai komponen penting yang saling berkaitan dan mendukung dalam menciptakan generasi yang berkualitas.

Kegiatan pendidikan di sekolah menempatkan sekolah sebagai salah satu institusi sosial yang keberadaannya melaksanakan kegiatan pembinaan potensi guru dan transformasi nilai budaya bangsa yang bertanggungjawab terhadap proses pengembangan kemampuan individualitas, moralitas dan sosialitas guru di sekolah. kegiatan inti sekolah mengelola sumber daya manusia yang diharapkan menghasilkan lulusan yang berkualitas, sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Lulusan sekolah diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pembangunan bangsa. Sekolah dipandang sebagai suatu organisasi yang membutuhkan pengelolaan oleh orang-orang yang profesional.

Guru merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran utama dalam proses pembelajaran di sekolah. Guru memiliki peran sebagai pengajar, pendidik, dan pelatih bagi siswa, serta merupakan agen perubahan sosial yang nyata dan mampu merubah pola pikir, sikap dan perilaku siswa kearah yang lebih baik dan mandiri. Guru sebagai bagian penting dari penyelenggaraan pendidikan tersebut harus mempunyai komitmen yang tinggi. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 pasal 7 (ayat 1b), bahwa guru harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.

Komitmen menurut Purba (2010:72) adalah suatu sikap kerja (*job attitude*) atau keyakinan yang mencerminkan kekuatan relatif dan keberpihakan dan keterlibatan individu pada suatu organisasi. Dengan demikian, dapat dikemukakan bila seorang guru mempunyai komitmen yang tinggi maka

ketercapaian tujuan yang hendak dicapai akan lebih baik daripada guru yang belum mempunyai komitmen yang tinggi. Selanjutnya, Usman (2006: 261) mengemukakan bahwa “komitmen kerja guru dalam organisasi merupakan kegiatan yang memihak organisasi sekolah serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keberadaannya sebagai guru di sekolah dalam menjalankan tugasnya.” Seorang guru yang baik akan menetapkan komitmen pada dirinya untuk sanggup bekerja keras dan bertanggung jawab atas tugasnya. Oleh karena itu dapat dinyatakan bila guru yang memiliki komitmen untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, maka guru tersebut akan lebih berhasil dibandingkan guru yang tidak memiliki komitmen.

Colquitt, Lepine dan Wesson (2009:68) menyatakan ada tiga aspek komitmen, antara lain: (1) *Affective Commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi karena keinginan sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *want to*; (2) *Continuance commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini berbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*); (3) *Normative commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*). Setiap guru memiliki alasan atau motif tertentu dalam berkomitmen terhadap pekerjaannya. Secara umum beberapa alasan atau motif berkomitmen guru terhadap pekerjaannya yang

ditemukan di sekolah adalah guru berkomitmen dikarenakan oleh gaji atau penghasilan yang diperolehnya sesuai dengan yang diinginkan oleh guru tersebut, guru berkomitmen di sekolah karena tidak memiliki pilihan pekerjaan yang lain, guru berkomitmen bekerja di sekolah karena panggilannya sebagai seorang guru. Hal ini sesuai dengan aspek-aspek komitmen yang dijelaskan oleh Colquitt, Lepine dan Wesson.

Guru dituntut untuk memiliki komitmen yang tinggi dalam sekolah agar tujuan pembelajaran dan sekolah dapat tercapai. Komitmen yang tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi. Guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan bekerja secara optimal di sekolah, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, disiplin dalam mematuhi peraturan sekolah, guru akan memberikan pelayanan yang terbaik kepada peserta didik, bangga sebagai profesi guru, menjaga nama baik guru dan tetap setia menjadi seorang guru.

Pada kenyataannya hal tersebut jauh dari harapan, berdasarkan observasi awal dan hasil wawancara dengan kepala sekolah yang dilakukan pada bulan Desember 2014 pada dua Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri di Kota Binjai, yaitu SMA Negeri 3 dan SMA Negeri 4 Binjai ditemukan masalah pada komitmen kerja guru yang masih rendah di sekolah. Adapun fenomena yang menunjukkannya antara lain : (1) guru yang tidak setia terhadap profesinya (40%), hal ini ditunjukkan dari adanya guru yang memiliki pekerjaan lain dan mengutamakan pekerjaan lain tersebut dibandingkan profesinya sebagai guru; (2) guru tidak setia dalam organisasi sekolah (45%), ditunjukkan dengan masih ada guru yang tidak terlibat dalam kegiatan-kegiatan

di sekolah seperti rapat guru, pentas seni, KKG dan MGMP; (3) tanggung jawab kerja yang rendah (50%), hal ini ditunjukkan dengan masih ada guru yang meninggalkan kelas sebelum jam pelajaran berakhir dan menunda tugas yang harus dikerjakan; (4) guru belum sepenuhnya memberikan pelayanan yang terbaik kepada peserta didik (45%), ditunjukkan dengan masih ada guru yang belum menyiapkan rencana perangkat pembelajaran dan jarang melakukan inovasi dalam pembelajaran; (5) belum bangga terhadap profesi guru (45%), ditunjukkan dengan masih ada guru yang tidak sungguh-sungguh dalam mengajar dan tidak menjaga perilaku yang benar dihadapan peserta didik. Selain itu, terdapat juga masalah lain yang terjadi di sekolah antara lain: masih ada guru yang terlambat masuk ke kelas dan pulang sebelum waktunya, ketidakpedulian terhadap kegiatan-kegiatan guru dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas guru, masih ada guru yang tidak menggunakan alat peraga dalam proses belajar mengajar, dan terdapat guru yang tidak mau menjalin kerja sama dengan guru lain yang disebabkan oleh permasalahan pribadi. Komitmen kerja guru berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah, apabila komitmen kerja guru di SMA Negeri Kota Binjai masih rendah maka dapat menghambat proses pembentukan SDM yang berkualitas.

Colquitt, Lepine dan Wesson (2009:64) mengatakan bahwa komitmen dipengaruhi oleh banyak faktor. Mekanisme organisasi diantaranya mencakup kepemimpinan, budaya organisasi (*organizational culture*), struktur organisasi (*organizational structure*). Mekanisme tim mencakup perilaku dan gaya kepemimpinan (*leadership style and behavior*), kekuasaan dan pengaruh

kepemimpinan (*leadership power and influence*), proses tim dan karakteristik tim (*processes and characteristic team*). Karakteristik individu mencakup kepribadian dan nilai-nilai etika/budaya (*personality and cultural values*), dan kemampuan (*ability*). Mekanisme individu termasuk kepuasan kerja (*job satisfaction*), stres/tekanan (*stress*), motivasi (*motivation*), kepercayaan, keadilan, dan etika (*trust, justice, and ethics*), dan pengambilan keputusan (*learning and decision making*). Sedangkan hasil yang diharapkan adalah kinerja (*job performance*) dan komitmen organisasi (*organizational commitment*).

Karakteristik individu yang mencakup kepribadian dan nilai-nilai etika serta kemampuan (*ability*) yang dijelaskan oleh Colquitt, Lepine dan Wesson menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual merupakan bagian dari karakteristik individu yang dapat mempengaruhi komitmen. Zohar dan Marshall (2001:23) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual mampu menjadikan manusia sebagai makhluk yang lengkap secara intelektual, emosional dan spiritual. Kecerdasan spiritual adalah sebuah perspektif, yang artinya mengarahkan cara berpikir kita menuju kepada hakekat terdalam kehidupan manusia yaitu penghambaan diri kepada Sang Maha Kuasa. Kecerdasan spiritual berfokus kepada mengekspresikan kebenaran-kebenaran yang berasal dari Tuhan, dan kecerdasan spiritual tersebut hanya bisa dilihat jika individu telah mampu mewujudkannya dan terefleksi dalam kehidupan sehari-harinya. Dengan demikian, seorang guru harus memiliki kecerdasan spiritual yang mampu menuntun dan membawanya memiliki komitmen yang tinggi dalam memberikan pelayanan terbaik bagi peserta didik dan

bertanggung jawab atas tugasnya, bukan hanya bertanggung jawab terhadap manusia dan lembaga sekolah saja tetapi juga bertanggung jawab kepada Tuhan sebagai wujud penghambaan diri kepada Sang Maha Kuasa.

Komitmen yang muncul dari dalam diri seseorang itu timbul dari hubungan yang baik dengan Tuhan. Hubungan yang baik dengan Tuhan merupakan nilai absolut yang dapat menghasilkan sebuah komitmen yang luar biasa, karena komitmen tersebut dilandaskan atas komitmen terhadap Tuhan. Demikian juga dengan guru, untuk dapat melaksanakan semua peran pentingnya sebagai seorang guru, guru tidak hanya diwajibkan memiliki kemampuan intelektual (IQ) saja tetapi diperlukan sejenis kemampuan atau kecerdasan lain yang saling berpengaruh positif dan berkaitan dengan yang lainnya. Seperti yang diungkapkan oleh Vendy (2010:101) ada beberapa kecerdasan yang ada dalam diri manusia, yaitu :

“Kecerdasan intelektual (IQ) adalah sebuah kecerdasan berfikir dan akal cemerlang yang mengelolah otak kanan dan otak kiri secara seimbang. Kecerdasan Emosional (EQ) adalah salah satu potensi terbesar dan terbaik yang dimiliki oleh manusia, yang apabila berhasil dikelola dan dioptimalkan sedemikian rupa, akan menghantar setiap pribadi manusia didalam sebuah kehidupan yang penuh dengan kesuksesan dan kebahagiaan yang utuh dan sejati. Kecerdasan Spiritual (SQ) adalah kecerdasan yang merefleksikan antara unsur jasmani dan rohani.”

Salah satu bentuk kecerdasan yang harus dimiliki dan dikembangkan oleh seorang guru adalah kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual memungkinkan guru untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan yang membuat orang tersebut dapat bekerja secara

maksimal. Kecerdasan spiritual mampu mengintegrasikan dua kemampuan lain yang sebelumnya telah disebutkan yaitu IQ dan EQ.

Kerja sama tim diduga dapat mempengaruhi komitmen. Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (2009:423), proses kerja tim memiliki efek positif yang kuat pada komitmen tim. Sopiah (2008:159) menjelaskan ada beberapa cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen pada organisasi diantaranya *build value-based homogeneity* yaitu membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Kerja sama tim merupakan bagian dari tim kerja, kekuatan tim kerja berpusat pada sejauhmana hubungan kerja sama yang dibangun di dalam tim tersebut. Selanjutnya, Purba (2010:69) menjelaskan tim kerja adalah keinginan dan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif yang menjadi bagian yang bermakna dari suatu tim untuk mencapai solusi yang bermanfaat bagi semua pihak. Selanjutnya Yulk (2007:369) berpendapat bahwa komitmen tugas akan lebih tinggi, saat tim menganggap sasaran itu penting dan para anggota memiliki keyakinan atas kemampuan dari tim untuk mencapainya.

Komitmen kerja yang tinggi akan ada pada setiap orang didalam organisasi tersebut apabila semua orang didalam organisasi tersebut membangun nilai-nilai yang sama, yang pada akhirnya akan menghasilkan sebuah kerja sama tim yang baik. Apabila kerja sama tim tidak terbangun dengan baik dan harmonis maka ada kemungkinan setiap orang dalam organisasi tersebut tidak akan memiliki rasa loyalitas tinggi yang berpengaruh pada komitmen. Guru yang merupakan agen perubahan sosial, seharusnya



memiliki komitmen kerja yang tinggi dan moral yang benar sehingga dapat menjadi teladan bagi siswa dan lingkungan kehidupannya.

Selain kerja sama tim, faktor lain yang diduga mempengaruhi komitmen kerja guru adalah disiplin kerja. Disiplin kerja seorang guru juga sangat diperlukan dalam membangun sebuah komitmen untuk memberikan yang terbaik bagi peserta didik di sekolah. Disiplin dapat digambarkan sebagai bentuk pengendalian diri dan keikutsertaan dalam mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku dalam kehidupan. Sopiah (2008: 164) mengemukakan ada lima faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu : (1) budaya keterbukaan, perusahaan dan karyawan harus saling mendukung dan terbuka dalam urusan pekerjaan sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dalam bekerja; (2) kepuasan, perusahaan harus dapat memenuhi segala kebutuhan karyawan dalam bekerja agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan; (3) kesempatan personal untuk berkembang, karyawan harus memiliki keinginan dan kemauan untuk mengembangkan dirinya; (4) disiplin, karyawan harus disiplin pada dirinya agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal; (5) penghargaan kerja yang sesuai, perusahaan harus memberikan penghargaan yang sesuai terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan.

Adapun bentuk kedisiplinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi berupa kedisiplinan dalam kehadiran, kepulangan pegawai tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditentukan. Menurut Siagian (2002:123) disiplin merupakan sebuah tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang

salah pada karyawan. Selanjutnya, Sastrohadiwiryo (2005: 291) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin yang tinggi mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa disiplin seorang pegawai atau guru sulit untuk mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaannya. Disiplin sangat penting dalam perkembangan karakteristik kepribadian seperti tanggung jawab, percaya diri, ketekunan, dan kontrol diri. Disiplin dalam perkembangan karakteristik kepribadian tersebut sangat penting bagi para guru atau anggota organisasi sekolah dalam mempertahankan dan mengembangkan perilaku yang tepat dalam bekerja.

Disiplin kerja guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan. Disiplin merupakan upaya pengaturan dalam mendidik maupun melatih, upaya tersebut dapat dilakukan dengan mengembangkan kebiasaan kerja yang baik dari guru. Dengan demikian, jika disiplin kerja guru baik, maka hasil belajar siswa juga akan meningkat.

Berdasarkan fenomena yang ada di SMA Negeri Kota Binjai ini dapat dilakukan eksplorasi terhadap beberapa faktor yang dapat mempengaruhi

komitmen kerja seorang guru. Sebagaimana yang dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka kecerdasan spiritual, disiplin kerja dan kerja sama tim sangat penting diteliti untuk mengetahui pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap peningkatan komitmen kerja guru. Dari latar belakang masalah ini maka direncanakan suatu penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kerja sama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru di SMA Negeri Kota Binjai.”

## **B. Identifikasi Masalah**

Seperti yang telah diuraikan pada teori sebelumnya dalam latar belakang masalah, banyak faktor yang berpengaruh terhadap komitmen kerja guru. Hal ini akan mengundang sejumlah pertanyaan tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen kerja guru tersebut. Untuk itu perlu diidentifikasi dan perlu dipertanyakan: (1) Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap disiplin kerja?, (2) Apakah IQ, EQ, SQ berpengaruh terhadap disiplin kerja?, (3) Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap komitmen afektif?, (4) Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap komitmen normatif?, (5) Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap komitmen kontinuitas?, (6) Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap komitmen kerja guru?, (7) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja guru?, (8) Apakah kerja sama tim berpengaruh terhadap disiplin kerja guru?, (9) Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kerja sama tim?, (10) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja guru?

### **C. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah sangat diperlukan dalam penulisan penelitian ini, dari identifikasi masalah di atas, banyak faktor yang mempengaruhi sekaligus mendukung komitmen kerja guru. Namun dalam lingkup penelitian ini yang diteliti hanya membatasi sampai sejauh mana pengaruh kecerdasan spiritual, kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap komitmen kerja guru di SMA Negeri Kota Binjai. Pembatasan masalah ini bukan berarti mengabaikan pengaruh faktor lain akan tetapi lebih pada pertimbangan fenomena awal dan kemampuan peneliti yang belum memungkinkan untuk meneliti keseluruhan variabel.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri Kota Binjai?
2. Apakah kerja sama tim berpengaruh terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri Kota Binjai?
3. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap komitmen kerja guru di SMA Negeri Kota Binjai?
4. Apakah kerja sama tim berpengaruh terhadap komitmen kerja guru di SMA Negeri Kota Binjai?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja guru di SMA Negeri Kota Binjai?

## **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri Kota Binjai.
2. Untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri Kota Binjai.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap komitmen kerja guru di SMA Negeri Kota Binjai.
4. Untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim terhadap komitmen kerja guru di SMA Negeri Kota Binjai.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen kerja guru di SMA Negeri Kota Binjai.

## **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi, baik secara teoritis dan praktis.

1. Manfaat secara teoritis adalah:

Memperkaya khasanah pengetahuan mengenai kecerdasan spiritual, kerja sama tim, disiplin kerja, dan komitmen kerja guru pada suatu lembaga pendidikan.

2. Manfaat secara praktis adalah:

- a. Sebagai sumbangan pemikiran bagi kepala dinas pendidikan dan *stake holder* yang terkait untuk dapat menjadi pertimbangan dalam

pengambilan keputusan dalam merencanakan kegiatan yang dapat meningkatkan komitmen kerja guru.

- b. Sebagai sumbangan pemikiran bagi kepala sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja dan membangun kerja sama tim yang harmonis dalam lingkup sekolah.
- c. Sebagai sumbangan pemikiran bagi guru agar dapat meningkatkan komitmen kerjanya melalui peningkatan kehidupan spiritual, membangun kerja sama yang baik sesama rekan kerja guru serta memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- d. Sebagai sumbangan pemikiran bagi peneliti sendiri dan peneliti selanjutnya.

THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY