

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia pendidikan guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan yang harus mendapat perhatian sentral pertama dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategi ketika berbicara masalah pendidikan karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan . Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah dan pendidikan yang berkualitas harus didukung oleh guru professional. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan sangat berpengaruh terhadap terciptanya proses belajar mengajar di sekolah, keberhasilan peserta didik, dan hasil pendidikan yang berkualitas.

Keberhasilan tujuan pendidikan nasional harus memperhatikan komponen pendidikan khususnya sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Oleh karena guru merupakan ujung tombak yang melakukan proses pembelajaran di sekolah, maka mutu dan jumlah guru perlu ditingkatkan dan dikembangkan sesuai kebutuhan sekarang dan yang akan datang.

Berbicara tentang kebutuhan akan guru berkualitas, sekolah harus melakukan berbagai upaya dalam menciptakan dan mempertahankan guru-guru yang kompeten dan berkualitas dalam organisasinya. Hal ini dikarenakan guru yang kompeten dan berkualitas akan memberikan hasil kerja yang maksimal

sesuai kemampuan yang mereka miliki. Pencapaian kerja guru kearah yang lebih baik dapat dilakukan dengan meningkatkan komitmen kerja guru dalam bekerja secara baik di sekolah.

Komitmen kerja guru dipandang sebagai suatu keadaan yang mana seorang guru bertindak sesuai dengan tujuan organisasi, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen kerja guru yang tinggi menunjukkan tingkat keberpihakan seorang guru terhadap organisasi yang memperkerjakannya (Prapti dkk, 2004). Streers dan Porter (1983) mengemukakan bahwa komitmen kerja dicirikan oleh tiga faktor : (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi; (3) kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dari uraian ini dan dibandingkan dengan kenyataan di lapangan, maka dapat dikatakan bahwa guru SD Negeri di Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang kurang dalam berkomitmen kerja sesuai dengan aturan yang diberlakukan pemerintah.

Observasi awal yang peneliti lakukan pada bulan Januari 2014 memberikan data bahwa hampir 46 % guru sering tidak hadir mengajar dengan beragam alasan, rendahnya semangat mengajar, hampir 50 % guru masih terlambat masuk kelas, masih banyak guru yang lebih suka bercerita di ruang guru, langsung pulang setelah pembelajaran di kelas selesai, dan sebagainya. Informasi yang diberikan pengawas SD Kecamatan Pagar Merbau mengungkapkan 52 % guru tidak dapat membuat perangkat pembelajaran (RPP) dengan baik, lebih dari 45% guru memberikan materi pelajaran sekedarnya saja. Hal ini menunjukkan

bahwa guru tidak siap dengan tugasnya sebagai guru. Padahal dalam bekerja, faktor komitmen memegang peranan yang sangat penting. Hasil wawancara dengan kepala sekolah dan kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa guru SD di Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang menunjukkan komitmen guru yang belum baik dalam mengajar, khususnya di dalam kelas. Sering kali dijumpai guru yang hanya meninggalkan bahan dan menyuruh siswa mencatatkan, guru tidak memeriksa tugas-tugas rumah siswa, sering marah-marah di kelas, dan sebagainya. Hal ini menunjukkan bahwa guru tidak komitmen dengan tugas mengajarnya.

Steers dan Porter (1983) mengemukakan bahwa komitmen kerja merupakan suatu keadaan individu di mana individu sangat terikat oleh tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya. Menurut Morrow dalam Chang (1999), komitmen kerja merupakan sikap seseorang terhadap karirnya. Guru dengan komitmen kerja yang tinggi diindikasikan memiliki kebutuhan dan harapan yang tinggi terhadap organisasi/sekolah tempatnya bekerja, serta lebih termotivasi saat harapannya terpenuhi. Hasil penelitian Greenberg & Baron (1993) menyatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen seseorang diantaranya: karakteristik pekerjaan, kesempatan akan adanya pekerjaan lain, karakteristik individu, serta perlakuan terhadap organisasi. Garry Dessler (dalam Sopiah, 2008:159) mengemukakan sejumlah cara yang biasa dilakukan untuk membangun komitmen kerja pada organisasi, yaitu membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama,

misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kesempatan, ketrampilan, minat, motivasi, kinerja, tanpa ada diskriminasi. Menurut Usman (2006: 261) “komitmen kerja guru merupakan kegiatan yang memihak organisasi sekolah serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keberadaannya sebagai guru disekolah dalam menjalankan tugasnya”. Dari uraian ini dapat diketahui bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru, tiga faktor diantaranya : iklim organisasi, budaya kerja di sekolah, dan kepuasan kerja seorang guru.

Menurut Taiguri dan Litwin (1968:120) menyatakan iklim organisasi adalah merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Iklim organisasi mengajarkan bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan orang lain atau pihak luar organisasi. Robert Stringer (1984:1), mengemukakan iklim organisasi sekolah yaitu *asset measurable properties of the work enviroment, based on the collective perception of the people who live and work in the enviroment and demonstrated to unfluencew there behafior,*” atau dengan kata lain iklim organisasi sekolah merupakan seperangkat persepsi orang-orang hidup dan bekerja dalam suatu lingkungan dan mempengaruhi perilaku mereka. Triguno (2004) menyatakan budaya kerja adalah nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dan bermula dari adat istiadat, 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 sangsi ini memang tidak ada yang tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati 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.

Selain faktor iklim organisasi, budaya kerja, faktor lainnya yang mempengaruhi komitmen kerja adalah kepuasan kerja. Gibson dkk (1996:150) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap positif dan juga bisa negatif yang dimiliki individu terhadap berbagai segi pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman sekerja. Hal ini dihasilkan dari intrinsik dan ekstrinsik dan persepsi mereka terhadap pekerjaannya. Sementara itu istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu yang menilai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dengan yang diyakininya seharusnya diterima. 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).

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas peneliti melakukan penelitian dengan judul “ Hubungan Antara Iklim Organisasi Sekolah, Budaya Kerja Guru dan Kepuasan Kerja Guru dengan Komitmen Kerja Guru SD di Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian ini dengan berbagai pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut: (1) bagaimana komitmen kerja guru SD Negeri se Kecamatan Pagar Merbau? (2) faktor-faktor apa yang mempengaruhi komitmen kerja guru di SD Negeri se Kecamatan Pagar Merbau? (3) Apakah iklim organisasi sekolah mempunyai hubungan dengan komitmen kerja guru di SD Negeri se Kecamatan Pagar Merbau? (4) Apakah karakteristik dari pekerjaan mempunyai hubungan dengan komitmen kerja guru di SD Negeri se Kecamatan Pagar Merbau? (5) Apakah kesempatan akan adanya pekerjaan lain mempunyai hubungan dengan komitmen kerja guru di SD Negeri se Kecamatan Pagar Merbau? (6) Apakah budaya kerja guru mempunyai hubungan dengan komitmen kerja guru di SD Negeri se Kecamatan Pagar Merbau? (7) Apakah promosi mempunyai hubungan dengan komitmen kerja guru di SD Negeri se Kecamatan Pagar Merbau? (8) Apakah kepuasan kerja guru mempunyai hubungan dengan komitmen kerja guru SD Negeri se Kecamatan Pagar Merbau? (9) Apakah motivasi mempunyai hubungan dengan komitmen kerja guru di SD Negeri se Kecamatan Pagar Merbau?

C. Pembatasan Masalah

Komitmen kerja guru merupakan suatu keadaan individu di mana individu sangat terikat oleh tindakannya. Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru, namun dalam penelitian ini, peneliti hanya membatasi hubungan antara iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru dan kepuasan kerja guru

dengan komitmen kerja guru SD Negeri. Sedangkan subjek penelitian di batasi hanya pada guru SD Negeri di Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang.

D. Rumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi sekolah dengan komitmen kerja guru SD Negeri di kecamatan Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang?
2. Apakah terdapat hubungan antara budaya kerja guru dengan komitmen kerja guru SD Negeri di Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang?
3. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja guru dengan komitmen kerja guru SD Negeri di Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang?
4. Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama dengan komitmen kerja guru SD Negeri di Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Hubungan antara iklim organisasi sekolah dengan komitmen kerja guru SD Negeri di Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang.
2. Hubungan antara budaya kerja guru dengan komitmen kerja guru SD Negeri di Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang.
3. Hubungan antara kepuasan kerja guru dengan komitmen kerja guru SD Negeri di Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang.
4. Hubungan antara iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama dengan komitmen kerja guru SD Negeri di Kecamatan Pagar Merbau 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 instansi dalam peningkatan komitmen kerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

- 1) Sebagai masukan dalam menumbuhkan komitmen kerja guru di sekolah.
- 2) Sebagai masukan dalam membangun iklim organisasi yang baik di sekolah.

3) Sebagai masukan dalam meningkatkan budaya kerja guru yang baik dalam bekerja di sekolah.

4) Sebagai masukan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru dalam bekerja di sekolah.

b. Bagi Kepala Sekolah

1) Sebagai masukan dalam menumbuhkan komitmen kerja guru di sekolah.

2) Sebagai masukan dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif di sekolah.

3) Sebagai masukan dalam menciptakan budaya kerja guru yang kondusif di sekolah.

4) Sebagai masukan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di sekolah.

c. Bagi Sekolah

Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan komitmen kerja guru, budaya kerja guru dan kepuasan kerja guru di sekolah.