

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 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 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.

Guru merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran utama dalam proses pembelajaran di sekolah. Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat (1), “ 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”. Guru sebagai bagian penting dari penyelenggaraan pendidikan tersebut harus mempunyai komitmen yang tinggi. Komitmen menjadi sangat penting karena komitmen merupakan hal

yang paling mendasar dalam melaksanakan suatu pekerjaan terutama dalam dunia pendidikan. Guru akan kesulitan melakukan peran dan tanggung jawabnya sebagai pendidik apabila tidak memiliki komitmen. 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”. Apabila komitmen guru rendah, maka proses pembentukan SDM yang bermutu dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional akan terganggu.

Berkaitan dengan guru profesional di Indonesia berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas guru agar dapat melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Program sertifikasi pendidik melalui kegiatan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) beserta pemberian tunjangan profesinya, penataran, pelatihan, seminar, dan pendidikan lanjutan melalui Program Sarjana Kependidikan bagi Gurudalam Jabatan (PSKGGJ) maupun melalui program S1 ke beberapa perguruan tinggi adalah sebagian dari upaya yang telah dan sedang dilakukan untuk mewujudkan guru menjadi tenaga pendidik profesional namun kenyataannya upaya yang dilakukan belum maksimal untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Tanggung jawab besar terletak di pundak guru untuk terus memperbaiki kualitas pendidikan dan menghasilkan generasi penerus bangsa dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan, para guru sangat diharapkan mempunyai komitmen yang kuat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka.

Hasil uji kompetensi guru yang dilaksanakan tanggal 9–27 November 2015 yang dirilis oleh Sindonews.com tanggal 17 Desember 2015 menyebutkan

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) mengungkapkan hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) sangat memprihatinkan. Dari 243.619 guru, rata-rata hanya mendapatkan nilai 44,5 atau di bawah rata-rata nasional. Lebih memprihatinkan lagi, hasil UKG untuk guru Bahasa Indonesia paling terendah dibanding dengan guru IPS, IPA, dan Matematika. Nilai maksimal pun tidak ada yang mencapai nilai 100 namun hanya 91,12. Menteri Pendidikan Anies Baswedan menyatakan, hasil yang menjadi perhatian utama ialah hasil UKG guru Bahasa Indonesia jenjang SMP yang mendapat skor paling rendah yaitu 42, padahal Bahasa Indonesia adalah bahasa resmi bangsa.

Penelitian Chriss Preyer sebagaimana disebutkan dalam jurnal *Management Reserch Review* Vol 3 tahun 2010 menyajikan data bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap perubahan sikap seorang karyawan dalam bekerja. Dalam penelitian tersebut juga disebutkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, menunjukkan etos kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak memiliki komitmen organisasi yang baik.

Berdasarkan data tersebut, maka sudah merupakan prioritas untuk meningkatkan perbaikan kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru profesional. Banyak faktor yang dapat meningkatkan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri guru maupun faktor dari luar dirinya. Salah satu faktor dari dalam diri yang sangat mendukung yakni faktor komitmen guru. Komitmen merupakan keterikatan seseorang untuk melakukan sesuatu dalam pencapaian tujuan yang diharapkan. Menurut Caruana dalam Purba, (2010: 187) bahwa pengertian komitmen

merupakan ikatan emosional untuk selalu memihak kepada organisasinya serta kemudian berupaya mencapai tujuan organisasi.

Hal tersebut juga diperjelas oleh Colquitt, Lepine, dan Wesson (2009: 67) yang mengatakan, “ *Organizational commitment is defined as the desire on the part of an employee to remain a member of the organization.*” Yang artinya bahwa komitmen organisasi diartikan sebagai keinginan karyawan untuk menjadi seorang anggota yang terikat pada organisasi. Lebih lanjut Robbins dan Judge, (2009: 67) mengatakan komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

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 sudah 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.

Boon, et all (2006) dalam Kusumastuti dan Nurtjahjanti (2013: 14) menambahkan bahwa komitmen afektif dinilai lebih tinggi daripada komitmen normatif dan kontinuan, sedangkan komitmen normatif dinilai lebih tinggi daripada komitmen kontinuan (komitmen rasional). Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini dapat dikatakan bahwa pegawai yang mempunyai

komitmen afektif akan lebih bernilai bagi perusahaan dibandingkan kedua tipe komitmen yang lain karena sudah melibatkan faktor emosional sehingga pegawai dengan komitmen afektif akan bekerja dengan perasaan senang dan menikmati perannya dalam perusahaan.

Mowday, Porter, & Steers dalam Meyer & Allen, (1997) mendefinisikan komitmen afektif merupakan kekuatan relatif pada seorang individu dalam mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terlibat dalam organisasi tersebut. Meyer dan Allen (1990) dalam Shore (1993) *Affective commitment is denned as "an affective or emotional attachment to the organization such that the strongly committed individual identifies with, is involved in, and enjoys membership in, the organization"*. Yang artinya komitmen afektif merupakan keterikatan emosional seseorang kepada organisasi, dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi tertentu, dimana karyawan menetap dalam organisasi karena mereka menginginkannya. Novitriami, (2015) dalam Meyer dan Allen (1990) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa terbentuknya komitmen afektif dipengaruhi oleh perasaan nyaman ketika karyawan berada di suatu organisasi dan dengan mengidentifikasikan diri pada nilai-nilai organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif adalah perasaan karyawan terhadap organisasi yang terikat secara emosional sehingga mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat secara mendalam, dan menetap dalam organisasi tersebut karena menginginkannya.

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. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan mampu menunjukkan sikap dan perilaku yang baik yang patut ditiru dan digugu oleh siswanya. Fuller dalam Wirawa (2014: 713) Ciri guru yang memiliki komitmen yang tinggi adalah Punya kepedulian untuk siswa dan rekan sejawat, selalu menyediakan waktu dan tenaga yang cukup untuk membantu siswa, dapat mempedulikan rekan sejawat dan atasan langsung, selalu mempedulikan tugas-tugas pokok, melayani kebutuhan siswanya dengan sepenuh hati, membimbing dengan baik mengajar dengan ikhlas serta melatihnya dengan tulus serta pintar. Selain itu guru juga mampu merancang dan membuat bahan pembelajaran, membuat program pembelajaran, hadir sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, merancang media pembelajaran serta menguasai materi dengan baik.

Komitmen afektif mengacu pada ikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat, melanjutkan keanggotaannya pada suatu organisasi karena mereka ingin melakukannya atau dengan kata lain anggota menyukai organisasi Meyer dan Allen, (1991). Mereka menyebutkan pula bahwa ada tiga penyebab atau faktor yang menimbulkan komitmen afektif anggota pada organisasi, yakni karakteristik individu, struktur organisasi, dan pengalaman kerja.

Komitmen afektif berkaitan dengan emosional guru, identifikasi dan ketrelibatan guru di dalam sekolah. Menurut Prabowo (2004: 88) Guru yang mempunyai komitmen ini memiliki keterikatan emosional terhadap sekolah yang

tercermin mulai keterlibatan dan perasaan senang serta menikmati peranannya dalam melaksanakan tugas khususnya dalam mengajar di kelas. Guru yang mempunyai komitmen afektif akan lebih bernilai bagi sekolah dibandingkan kedua tipe komitmen yang lain karena sudah melibatkan aktor emosional, seorang guru dengan komitmen afektif akan bertugas dengan perasaan senang dan menikmati perannya.

Pada kenyataannya hal tersebut jauh dari yang diharapkan, beberapa hasil penelitian sebelumnya menemukan bahwa komitmen guru tergolong rendah. Penelitian Philip Suprastowo (2013) tentang tingkat ketidak hadirannya guru dan dampaknya terhadap siswa pada 168 SD di 20 Kabupaten/Kota yang tersebar di Indonesia juga menemukan bahwa, ketidak hadirannya guru SD mencapai 6,6 % dan profil guru yang tidak hadir dominan pada guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan telah bersertifikat. Adapun penyebab utama ketidak hadirannya karena tugas dinas dan berbagai kepentingan dengan izin resmi. Dampak ketidak hadirannya guru yaitu terganggunya proses pembelajaran, perilaku siswa menyimpang, penurunan prestasi siswa, dan citra sekolah. Sekolah berupaya mengatasi agar pembelajaran tetap berjalan terutama dengan menyiapkan dan menugaskan guru pengganti/guru piket/guru honorer; serta dinas pendidikan kabupaten/kota secara preventif mengatasi ketidak hadirannya guru dengan menerapkan peraturan disiplin dan sanksi terhadap guru secara konsekuen dan konsisten. Dari berbagai alasan ketidak hadirannya tersebut menunjukkan bahwa, guru dalam bertugas belum memperhatikan kedisiplinan terhadap lembaga (sekolah) sehingga membuktikan komitmen guru dalam tugas mengajarnya sudah tidak berjalan dengan sebagaimana mestinya. Untuk menentukan komitmen guru

terhadap sekolah juga dijumpai pada penelitian Tiur Asi Siburian (2013) Faktor-faktor Penentu Komitmen Organisasi Guru SMA, dari hasil Penelitian telah mengungkap bahwa semakin baik tingkat komunikasi interpersonal, maka semakin kuat tingkat kepuasan kerja guru SMA di Kabupaten Humbang Hasundutan, dan berdampak terhadap tingkat komitmen organisasi. Selanjutnya, semakin baik kondisi budaya organisasi, maka semakin tinggi tingkat motivasi berprestasi guru SMA di Kabupaten Humbang Hasundutan, dan akan berimplikasi terhadap tingkat komitmen organisasi. Hal ini menggambarkan bahwa komitmen guru terhadap tugas mengajarnya masih kurang baik. Hal ini menandakan masih adanya ketidak perdulian guru terhadap sekolah dan belum mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap tugasnya sebagai seorang guru, keadaan ini sangat membuat kebobrokan dunia pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian Nababan (2015) di 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. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru tidak memiliki komitmen untuk memajukan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk menjaga dan memelihara organisasinya. Dengan kata lain guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri di Kota Binjai, yaitu SMA Negeri 3 dan SMA Negeri 4 Binjai belum seluruhnya memiliki komitmen terhadap organisasi, tugas dan kewajiban yang seharusnya dilaksanakan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada bulan Februari 2017 pada satu Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kecamatan Medan Tembung, yaitu SMP Negeri 17 Medan ditemukan masalah pada komitmen kerja guru yang masih kurang baik di sekolah. Adapun fenomena yang menunjukkannya antara lain : (1) guru tidak setia dalam organisasi sekolah, ditunjukkan dengan masih ada guru yang tidak terlibat dalam kegiatan-kegiatan di sekolah seperti rapat guru, KKG dan MGMP; (2) tanggung jawab kerja yang rendah, hal ini ditunjukkan dengan masih ada guru yang meninggalkan kelas sebelum jam pelajaran berakhir (3) guru belum bangga terhadap profesi guru ditunjukkan dengan masih ada guru yang tidak sungguh-sungguh dalam mengajar dan tidak menjaga perilaku yang benar dihadapan peserta didik (4) masih ada juga beberapa guru terlihat masih ngobrol di kantor dan sebahagian dikantin padahal lonceng jam pembelajaran sudah dimulai dan pulang sebelum waktunya.

Fenomena seperti yang diuraikan di atas menggambarkan dan menunjukkan bahwa guru belum menunjukkan komitmennya dalam melaksanakan tugasnya layaknya sebagai seorang guru yang memiliki tugas bahwa guru merupakan sebuah profesi yang tidak semua orang pekerja memilikinya. Komitmen guru sekarang ini sedang mengalami kemerosotan. Kebanyakan guru menjalankan tugasnya secara monton, kurang bersemangat dalam menjalankan tugas pengabdian, menganggap bahwa tugas guru itu bukan lagi tugas mulia melainkan menganggap tugas guru itu hanya sebuah pekerjaan untuk mendapatkan gaji/upah.

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*).

Selanjutnya Steers dan Porter (2003: 247) mengemukakan bahwa ada tiga tahap dalam pembentukan komitmen, yaitu (1) *Compliance*, tahap dimana

seseorang menerima sebagian besar pengaruh untuk mendapatkan sesuatu dari orang lain; (2) *identification*, tahap dimana seseorang menerima pengaruh yang dapat menimbulkan hal yang menyenangkan dan membangun hubungan, sehingga orang tersebut merasa bangga menjadi bagian dari organisasi; dan (3) *Internalization*, tahap dimana seseorang menemukan nilai-nilai organisasi yang secara intrinsik menguntungkan dan berharga bagi nilai-nilai individu. Lebih lanjut David dalam Minner (1997: 342) ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen yaitu: (1) faktor personal, misalnya tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian; (2) karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, dan tantangan dalam pekerjaan; (3) karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi; dan (4) pengalaman kerja atau profesionalisme anggota dalam organisasi.

Dari ketiga pendapat di atas disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif guru adalah: (1) struktur organisasi, (2) budaya organisasi, (3) gaya kepemimpinan, (4) proses dan komunikasi tim, (5) kemampuan, kepribadian dan konsep diri, (6) kepuasan kerja, (7) stress/tekanan, (8) motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, (9) pengambilan keputusan.

Karena banyak faktor yang mempengaruhi komitmen dan tidak mungkin dilakukan penelitian sekaligus atau sekali jalan untuk kesemuanya variabel tersebut, maka ada beberapa faktor yang diprediksi yang dapat mempengaruhi komitmen afektif diantaranya adalah Leadership Power & influence. Didalam Leadership Power & influence terdapat komunikasi interpersonal, Ability berkaitan dengan konsep diri, dan motivasi berprestasi.

Rasional variabel komunikasi interpersonal sebagai faktor pengaruh dalam penelitian ini adalah (1) komunikasi interpersonal terjadi secara tatap muka antara sipengirim pesan dan sipenerima pesan (2) komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja, (3) komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi keyakinan seseorang untuk tetap dalam pekerjaan, (4) komunikasi interpersonal merupakan terjadi secara langsung antara dua orang yang saling berkomunikasi.

Rasional variabel konsep diri sebagai faktor pengaruh dalam penelitian ini adalah (1) konsep diri mengacu kepada persepsi individu, (2) konsep diri berkenaan dengan penilaian diri sendiri, (3) konsep diri mengacu kepada pemahan dan penilaian, (4) konsep diri mengacu kepada baik buruknya seorang guru.

Rasional variabel motivasi berprestasi sebagai faktor pengaruh dalam penelitian ini adalah (1) motivasi berprestasi melatarbelakangi seseorang sehingga terdorong untuk bekerja (2) motivasi berprestasi memiliki hasrat seseorang untuk selalu berubah ke arah yang lebih baik lagi (3) motivasi berprestasi membuat orang lain untuk melakukan inovasi-inovasi yang lain, (4) motivasi berprestasi membuat lebih bersemangat untuk mencapai tujuannya (5) motivasi berprestasi akan mendorong seseorang untuk unggul dalam pekerjaannya (6) motivasi berprestasi memiliki kemauan untuk memperbaiki segala kekurangannya dalam mengajar.

Dimana baik seorang kepala sekolah maupun seorang guru harus mampu mengkomunikasikan dirinya dan menyampaikan gagasannya baik bersifat verbal maupun non verbal kepada orang lain baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Konsep diri merupakan sikap, pemikiran dan tindakan guru, serta suasana hati seperti rasa gembira dan rasa puas. Tingkah laku individu sangat

bergantung pada kualitas konsep dirinya yaitu konsep diri positif atau konsep diri negatif. Sejalan dengan pikiran ini guru yang mempunyai konsep diri yang positif akan melampirkan kesuksesannya dalam bekerja sedangkan yang memiliki konsep diri yang negatif akan mengalami kesulitan. Demikian juga dengan halnya motivasi berprestasi seorang guru yang tinggi senantiasa berkemauan yang tinggi untuk mencapai sesuatu yang lebih tinggi pula. Seandainya ia mengalami kegagalan maka ia akan terus berusaha lebih giat untuk memperoleh sukses di masa mendatang.

Komunikasi interpersonal kepala sekolah adalah salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen guru. Hal ini sesuai dengan ungkapan Law dan Glover (2000: 94) bahwa *“effective leaders need to be effective communication with both individuals and group especially in communication their ideas and vision”*. Dalam memimpin sekolah, kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan berkomunikasi secara interpersonal atau sering disebut dengan komunikasi interpersonal. Melalui komunikasi interpersonal, kepala sekolah dapat menyampaikan gagasan, pikiran atau pendengar keluhan orang lain, menyiapkan visi dan misi sekolah, pengambilan keputusan, membagi tugas-tugas, dan menyampaikan kebijakan, karena dengan keterampilan berkomunikasi kepada para guru, wali murid dan siswa, kepala sekolah dapat mempengaruhi mereka kepada tindakan yang diharapkan untuk menyelenggarakan pembelajaran yang efektif.

Demikian juga berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada bulan februari 2017 pada satu Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kecamatan Medan Tembung, yaitu SMP Negeri 17 Medan ditemukan bahwa komunikasi yang berjalan antara kepala sekolah dengan guru dalam bentuk

perintah saja. Sebagian guru masih merasa sungkan untuk menyampaikan ide-ide mereka kepada kepala sekolah yang mereka anggap sebagai orang yang tertinggi dalam organisasi dan selalu wajib untuk dihormati, para guru dan karyawan selalu menunggu perintah dari kepala sekolah dan berusaha menjalankan perintah tanpa ada masukan dari para guru dan karyawan sendiri. Para guru dan karyawan juga jarang sekali mendiskusikan tentang pekerjaan, mereka sering berkumpul tetapi selalu membicarakan hal yang tidak formal. Dengan posisi kantor kepala sekolah dan kantor guru serta kantor karyawan yang terpisah menjadikan komunikasi antara kepala sekolah kepada guru dan karyawan sangat sulit dilakukan.

Fenomena seperti yang diuraikan menggambarkan bahwa kepala sekolah dengan guru belum terlihat komunikasi interpersonal yang baik. Apabila kepala sekolah sudah menciptakan komunikasi yang baik maka diantara kepala sekolah dengan guru tidak akan merasa segan atau canggung dan ketika di dalam sebuah organisasi tidak hanya berjalan sebatas atasan dengan bawahan saja, tetapi akan terjalin kekompakan diantara semua unit sekolah, baik itu guru-dengan kepala sekolah guru dengan guru dan teman sejawat.

Berdasarkan Teori Colquitt, Le Pine, Wesson (2009: 69) juga mengatakan komitmen organisasi dipengaruhi oleh (*ability*) berkaitan dengan konsep diri Guru dalam memandang dirinya sangat berpengaruh dalam membangun sebuah komitmen afektif. Chaplin (2014: 451) menjelaskan bahwa konsep diri adalah evaluasi individu mengenai diri mereka, bagaimana mereka memberikan penilaian atau penafsiran terhadap diri mereka sendiri oleh individu yang bersangkutan. Menurut Burn (1993: 6) konsep diri adalah suatu gambaran campuran dari apa yang kita pikirkan, orang lain berpendapat mengenai diri kita, dan seperti apa diri

kita yang kita inginkan. Konsep diri mempengaruhi sikap, pemikiran dan tindakan guru, serta suasana hati seperti rasa gembira dan rasa puas. Berkenaan dengan hal tersebut dapat dikatakan taraf kepuasan seseorang yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka sebanding dengan tingkat dimana mereka telah sanggup menerapkan konsep dirinya.

Konsep diri merupakan faktor penting didalam berinteraksi. Hal ini disebabkan oleh setiap individu dalam bertingkah laku sedapat mungkin disesuaikan dengan konsep diri. Kemampuan manusia bila dibandingkan dengan mahluk lain adalah lebih mampu menyadari siapa dirinya, mengobservasi diri dalam setiap tindakan serta mampu mengevaluasi setiap tindakan sehingga mengerti dan memahami tingkah laku yang dapat diterima oleh lingkungan.

Dengan demikian manusia memiliki kecenderungan untuk menetapkan nilai-nilai pada saat mempersepsi sesuatu. Setiap individu dapat saja menyadari keadaannya atau identitas yang dimilikinya akan tetapi yang lebih penting adalah menyadari seberapa baik atau buruk keadaan yang dimiliki serta bagaimana harus bersikap terhadap keadaan tersebut. Tingkah laku individu sangat bergantung pada kualitas konsep dirinya yaitu konsep diri positif atau konsep diri negatif. Sejalan dengan pikiran ini guru yang mempunyai konsep diri yang positif akan melapangkan kesuksesannya dalam bekerja sedangkan yang memiliki konsep diri yang negatif akan mengalami kesulitan.

Diperkuat dengan hasil penelitian Abdul Azis (2014) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja guru dan konsep diri guru dengan kompetensi guru, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,377 < 1,682$), dengan sumbangan efektif

sebesar 26,5% dan sumbangan relatif 73,5% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian. Dianto dkk (2015) Menyimpulkan bahwa konsep diri berkontribusi terhadap motivasi berprestasi sebesar 14,4%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa konsep diri dapat menjelaskan motivasi berprestasi sebesar 14,4%. Hal ini dapat disimpulkan bahwasanya konsep diri berkontribusi terhadap motivasi berprestasi.

Berdasarkan hasil pengamatan terdapat beberapa guru di salah satu sekolah SMP Negeri Kecamatan Medan Tembung terdapat sebagian guru kurang mendalami konsep dirinya. Karena masih terdapat sebagian guru yang belum sepenuhnya memberikan pelayanan yang terbaik kepada peserta didik yang berkenaan dengan terlihatnya guru yang kurang mengembangkan diri secara berkelanjutan. Semakin Berkurangnya wibawah seorang guru serta kurang percaya diri.

Selain konsep diri, motivasi berprestasi juga diduga faktor yang dapat memengaruhi komitmen afektif guru. Motivasi menjadi sesuatu yang sangat penting karena motivasi merupakan faktor pendukung yang mengarahkan perilaku, tindakan atau kegiatan yang berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan. Apabila guru yang bekerja tanpa motivasi akan bekerja dengan seadanya, tidak bergairah dan tidak mungkin mencapai hasil maksimal. Motivasi guru dalam mengajar sangat besar pengaruhnya dalam peningkatan komitmen organisasi guru, ada sebagian guru yang bukan panggilan hati nurani untuk menjadi guru, melainkan karena faktor lain, seperti tidak ada lapangan kerja lain, pemenuhan kebutuhan hidup, dan sebagainya sangat mempengaruhi komitmen organisasi guru, sehingga guru yang mengajar hanya melepas tanggung jawab saja dalam menjalankan

tugasnya, bukan panggilan hati nurani, motivasi seperti ini sangat besar pengaruhnya dalam peningkatan komitmen guru.

Berdasarkan fenomena yang ada terlihat dari penelitian Wau (2012) menguatkan pendapat Colquit dan menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi memberikan pengaruh langsung terhadap komitmen afektif kepala sekolah dengan koefisien jalur sebesar 0,42. Yuliana 2014 melakukan penelitian tentang variabel motivasi kerja, pengelolaan stres dan komitmen afektif guru di Madrasah Aliyah Negeri Kecamatan Medan Tembung, hasil penelitian menemukan terdapat hubungan positif dan signifikan secara langsung motivasi kerja dengan komitmen afektif guru sebesar 91.1%. Selanjutnya hasil penelitian Moria (2013) menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru di SMK TI Sub Rayon 2 Medan sebesar 29,2 %, dan sisanya sebesar 70,8 % diluar motivasi berprestasi guru. Artinya semakin baik motivasi berprestasi maka semakin baik juga komitmen guru. Selanjutnya hasil penelitian Hamidah D tahun 2016 juga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri se Kecamatan Binji Selatan Kota Binjai dengan koefisien jalur 0.335.

Diperkuat dengan penelitian Meyer & Allen, (1997) dalam Novitriami (2015) Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dibandingkan karyawan dengan komitmen afektif yang rendah.

Motivasi berprestasi dalam diri guru akan tumbuh seiring dengan kebutuhan seorang guru tersebut untuk tetap meningkatkan prestasi. Teori motivasi berprestasi bersumber dari teori kebutuhan McClelland dalam Wirawan, (2013: 683) yang berpendapat bahwa setiap individu memiliki tiga kebutuhan yaitu kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan berkuasa (*need for power*). Ketiga kebutuhan ini adalah kebutuhan yang sangat kuat dalam menggerakkan aktivitas atau perilaku individu.

Motivasi berprestasi menurut Dasmia (2013: 40) adalah kekuatan atau dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas atau menampilkan perilaku-perilaku tertentu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan penuh perhatian dan ketekunan. Motivasi berprestasi merupakan upaya seseorang mencapai prestasi yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas yang diembannya.

Motivasi berprestasi dalam diri guru tumbuh seiring dengan kebutuhan guru tersebut untuk berprestasi. Teori motivasi berprestasi bersumber dari teori kebutuhan McClelland dalam Wirawan, (2013: 684) mengungkapkan bahwa kebutuhan untuk berprestasi adalah suatu daya dalam mental manusia untuk melakukan suatu kegiatan (menguasai) yang lebih baik, lebih cepat, lebih efektif dan lebih efisien dari pada kegiatan yang dilaksanakan sebelumnya. Orang yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi akan mengalami sebuah kepuasan tersendiri, melainkan tidak karena mendapatkan imbalan dan hasil kerjanya, tetapi karena hasil kerja tersebut dapat dikatakan baik. Terdapat kepuasan batin tersendiri saat ia berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan

maksimal. Dengan demikian dapat diduga bahwa motivasi berprestasi dapat mempengaruhi komitmen afektif.

Berdasarkan kajian permasalahan uraian tersebut di atas, maka dapat di prediksikan bahwa melalui komunikasi interpersonal, konsep diri, dan motivasi berprestasi akan menghasilkan komitmen afektif guru yang lebih baik pula. Prediksi ini dapat dikaji melalui penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Konsep diri, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Afektif Guru di SMP Negeri Kecamatan Medan Tembung.

1.2. Identifikasi Masalah

Dengan memperhatikan hal-hal dikemukakan dalam latar belakang masalah tersebut diatas, maka dapat di identifikasikan masalah:

- (1) Apakah struktur organisasi berpengaruh terhadap komitmen afektif guru?
- (2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen afektif guru?
- (3) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen afektif guru?
- (4) Apakah komunikasi tim berpengaruh terhadap komitmen afektif guru?
- (5) Apakah kemampuan, kepribadian dan nilai-nilai budaya berpengaruh terhadap komitmen afektif guru?
- (6) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif guru?
- (7) Apakah stress/tekanan berpengaruh terhadap komitmen afektif guru?
- (8) Apakah motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika berpengaruh terhadap komitmen afektif guru?
- (9) Apakah pengambilan keputusan berpengaruh terhadap komitmen afektif guru?

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan alasan objektif dan subjektif dapat diketahui bahwa banyak faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi komitmen afektif guru. Namun dalam penelitian ini faktor tersebut dibatasi pada faktor komunikasi interpersonal, konsep diri dan motivasi berprestasi di SMP Negeri Kecamatan Medan Tembung.

Pembatasan masalah ini bukan berarti mengabaikan pengaruh faktor lain akan tetapi lebih pada pertimbangan fenomena awal yang terdapat di latar belakang masalah, dan keterbatasan kemampuan peneliti untuk memfokuskan kepada variabel yang sudah ditentukan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru di SMP Negeri Kecamatan Medan Tembung?
2. Apakah konsep diri berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru di SMP Negeri Kecamatan Medan Tembung?
3. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap komitmen afektif guru di SMP Negeri Kecamatan Medan Tembung?
4. Apakah konsep diri berpengaruh terhadap komitmen afektif guru di SMP Negeri Kecamatan Medan Tembung?
5. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap komitmen afektif guru di SMP Negeri Kecamatan Medan Tembung?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi berprestasi guru di SMP Negeri Kecamatan Medan Tembung.
2. Untuk mengetahui pengaruh konsep diri terhadap motivasi berprestasi guru di SMP Negeri Kecamatan Medan Tembung.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen afektif guru di SMP Negeri Kecamatan Medan Tembung.
4. Untuk mengetahui konsep diri terhadap komitmen afektif guru di SMP Negeri Kecamatan Medan Tembung.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Medan Tembung.

1.6. Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat secara teoritis adalah:

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan bahan pengembangan masukan dalam teori komunikasi interpersonal, konsep diri, motivasi berprestasi dan komitmen afektif. Manfaat secara praktis adalah:

- a. Bagi kepala dinas pendidikan sebagai bahan rujukan kebijakan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam merencanakan kegiatan yang dapat meningkatkan komitmen kerja guru.
- b. Bagi kepala sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja dan membangun kerja sama tim yang harmonis dalam lingkup sekolah.
- c. 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. Bagi peneliti lebih lanjut dan bahan acuan untuk penelitian selanjutnya untuk peneliti yang lebih lanjut.