

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin pesat seiring dengan perkembangan zaman, sehingga menuntut seorang individu untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki dalam menunjang kualitas sumber daya manusia. Salah satu sektor yang menjadi perhatian utama adalah pengembangan sumber daya manusia, ini dapat dicapai melalui dunia pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu unsur yang penting dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini menjadi komitmen berbagai pihak untuk selalu berusaha meningkatkan kualitas pendidikan. Meningkatnya kualitas pendidikan ditentukan oleh sejumlah faktor antara lain adalah: tenaga pendidik, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, serta pembiayaan.

Pendidik merupakan faktor kunci keberhasilan dalam dunia pendidikan mengingat sejauh ini pendidik berhadapan langsung dengan peserta didik. Sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai pendidik (guru) akan berupaya mengembangkan potensi-potensi yang ada pada peserta didik, sebagai amanat undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 dalam pasal 3 yang menegaskan:

“Pendidikan Nasional Berfungsi mengembangkan kemampuan dan pembentukan watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi diri peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa,

berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab”.

Untuk mewujudkan pendidikan tersebut, seorang guru adalah sosok yang dianggap mampu memberikan bekal ilmu pengetahuan, pengalaman, dan menanamkan nilai-nilai, budaya dan agama terhadap anak didik. Dengan kata lain, komitmen seorang guru dapat dilihat dari kesadaran untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas diri, dan dari hasil kinerjanya untuk menghasilkan output pendidikan (peserta didik) berkualitas sebagai bentuk pengabdian terhadap lembaga. Seperti yang diungkapkan oleh Glickman (Bafadal, 2013:5), “seseorang akan bekerja profesional bilamana orang tersebut memiliki kemampuan tinggi (*high level of abstract*) dan komitmen kerja tinggi (*high level commitment*).”

Mengingat peranan guru dalam proses pendidikan begitu penting, sehingga sangat diharapkan guru dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai dengan tuntutan profesinya. Sebagai sebuah profesi, profesionalitas merupakan sesuatu yang harus dipenuhi oleh guru. Profesionalitas merupakan kemampuannya sesuai tuntutan profesinya. Artinya guru dituntut untuk bisa melayani murid sebagai subjek belajar dan memperlakukannya secara adil, melihat keberadaan sebagai keberagaman pribadi dengan aneka potensi yang harus dikembangkan (Ambarita, 2013: 53). Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Pasal 1 juga telah menyebutkan bahwa, “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 yang memiliki komitmen akan meningkatkan kualitas kerjanya, yang selanjutnya menentukan mutu pendidikan. Sebaliknya guru yang memiliki kualitas kerja di bawah standar minimal akan menghambat peningkatan kualitas pendidikan. Arikunto (2002: 165) bahwa komitmen bukan sekedar keterlibatan, tetapi komitmen adalah kesediaan seseorang untuk terlibat aktif dalam suatu kegiatan dengan tanggung jawab tinggi. Sedangkan Purba (2010: 72) mengatakan komitmen merupakan sikap kerja (*job attitude*) atau keyakinan mencerminkan kekuatan relative dan keberpihakan dan keterlibatan individu pada suatu organisasi. Sadar atau tidak diasadari, komitmen awal guru untuk tetap teguh dalam mencapai tujuan organisasi sekolah semakin lama semakin mudar. Artinya seorang guru yang memiliki komitmen tinggi dalam organisasi sekolah akan selalu bersungguh-sungguh melaksanakan peran dan tanggung jawabnya di sekolah tersebut. sebaliknya seorang guru memiliki komitmen rendah maka tugas dan tanggung jawab yang akan dilaksanakan tidak berjalan semestinya menyebabkan kegiatan proses belajar mengajar tidak efektif.

Berdasarkan hasil observasi pada penelitian Thaibah, Bustari Muchtar, Susi Evanit (2013) pengamatan awal peneliti di SMP Negeri Kecamatan Sungai Limau, di dapatkan data, bahwa tingkat komitmen kerja guru terkesan masih rendah dari 60 orang guru yang di observasi menunjukkan bahwa rata-rata 54,23 % rendahnya komitmen guru, sesuai dengan tuntutan standar proses yang terdapat pada PERMEN NO 41 tahun

2006 masih banyak guru yang belum melaksanakan tugasnya. Fenomena rendahnya komitmen guru tersebut tentu akan berdampak terhadap sikap dan perilaku guru dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai tenaga pendidik, sehingga tujuan pendidikan tidak dapat tercapai dengan optimal. Hal ini tidak terjadi sendirinya tanpa dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam maupun dari luar diri guru itu sendiri. Hendri (2003:77) menyatakan rendahnya komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti: Kepemimpinan, kecerdasan, kepuasan kerja, motivasi kerja, kerja sama, kesesuaian penempatan karyawan dan iklim organisasi. Berdasarkan hasil observasi dan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMP di kota pematangsiantar ditemukan masalah pada komitmen guru yang kurang baik di sekolah antara lain : (1) guru yang tidak setia terhadap profesinya, hal ini ditunjukkan dari adanya guru memiliki pekerjaan lain dan mengutamakan pekerjaan lain tersebut dibandingkan dengan profesinya sebagai guru; (2) guru tidak setia dalam organisasi sekolah, ditunjukkan dengan masih ada guru yang tidak terlihat dalam kegiatan-kegiatan di sekolah seperti rapat guru, KKG dan MGMP; (3) tanggung jawab kerja rendah, hal ini ditunjukkan dengan masih ada guru yang meninggalkan kelas sebelum jam pelajaran berakhir dan menunda tugas yang dikerjakan; (4) guru belum sepenuhnya memberikan pelayanan terbaik kepada peserta didik, ditunjukkan bahwa masih ada guru yang belum menyiapkan rencana perangkat pembelajaran dan jarang melakukan inovasi dalam pembelajaran; (5) belum bangga terhadap profesi sebagai guru,

ditunjukkan dengan masih ada yang tidak sungguh –sungguh dalam mengajar dan tidak menjaga perilaku yang benar dihadapan peserta didik. Komitmen guru berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidik di sekolah, apabila komitmen guru SMP di kota Pematangsiantar masih kurang baik maka dapat menghambat proses pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Beranjak dari fenomena masalah komitmen guru tersebut bila dikaitkan dengan pendapat para ahli, dapat diketahui bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen guru. Pendapat Colquitt, LePine, Wesson (2009:34), faktor yang mempengaruhi komitmen guru yaitu: budaya organisasi, struktur organisasi, kepemimpinan dan pengaruh pemimpin, proses kelompok, karakter kelompok, kemampuan, individu dan nilai-nilai budaya dalam organisasi, kepuasan kerja, kemampuan mengelola stress, motivasi berprestasi, hukuman, pembelajaran dan pengambilan keputusan. Rivai (2009:21) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan yang perlu dipertimbangkan dan diperhatikan adalah *ability* dan *motivation*. Namun dalam penelitian ini yang diduga faktor yang mempengaruhi komitmen guru adalah budaya organisasi, keterampilan manajerial kepala sekolah, dan kepuasan kerja.

Budaya organisasi merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan dan harus menjadi pegangan dalam tindakan keorganisasian dari setiap guru. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya tidak semata-mata hanya ditentukan dengan adanya perubahan organisasi saja, namun faktor lain yang dominan ditentukan oleh bagaimana kemampuan

mentransformasi budaya organisasi yang mendukung tujuan organisasi. Amstrong dalam Ambarita (2014: 5), defenisi budaya organisasi adalah nilai norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang dapat dilakukan.

Pada aspek budaya organisasi dalam organisasi sekolah merupakan salah satu variabel kunci yang mempengaruhi perilaku-perilaku guru-guru dalam melakukan aktivitas sekolah yang mengarah pada peningkatan hasil belajar siswa. Selain itu juga budaya organisasi memuat norma-norma dan nilai-nilai dasar mengenai hidup manusia, dinyakini dapat memberikan pengaruh signifikan bagi pembentukan perilaku kepala sekolah dan guru dalam melakukan aktivitas sesuai fungsinya masing-masing serta membantu mereka memahami nilai dan makna dari pekerjaan yang ditangani di sekolah. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan, terlihat bahwa terdapat fenomena budaya organisasi yang masih terlihat kurang baik. Seperti kedisiplinan, yaitu ketika masuk jam pelajaran guru tidak tepat waktu masuk ke dalam kelas atau dengan kata lain masih banyak guru yang duduk dan berbincang dengan sesama guru, sementara anak-anak menjadi ribut. Selain itu ada hal lain yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu ditunjukkan dalam bersosialisasi, yang dimana sesama guru terlihat kurang kompak dalam mengerjakan sesuatu dan lebih banyak mementingkan diri sendiri. Fenomena budaya organisasi ini dapat dikatakan sangat mempengaruhi komitmen guru.

Faktor lain yang mempengaruhi sebuahnya komitmen guru dalam menciptakan kinerja guru yang optimal adalah kemampuan manajerial kepala sekolah. Sebagaimana Peraturan Pemerintah No 38 Tahun 1992 pasal 3 ayat 3 dijelaskan bahwa pengelola satuan pendidikan terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, rektor dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah. Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah dan harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan komitmen guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Sehingga untuk mendayagunakan sumber daya sekolah, maka dibutuhkan keterampilan manajerial. Terdapat tiga bidang keterampilan manajerial dikuasai oleh kepala sekolah yaitu: keterampilan konseptual, keterampilan hubungan manusia, dan keterampilan teknik. Ketiga manajerial tersebut diperlukan untuk melaksanakan tugas manajerial secara efektif, meskipun penerapan masing-masing keterampilan tersebut tergantung pada tingkatan manajer dalam organisasi untuk mencapai sebuah komitmen yang tinggi.

Pengaruh kepuasan kerja guru berkenaan dengan kesesuaian antara harapan guru dengan kenyataan yang mereka dapatkan dalam bekerja. Menurut Luthans dalam Ambarita (2014:136) kepuasan kerja adalah keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman bekerja.

Guru yang puas terhadap pekerjaannya maka komitmen akan meningkat, kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Artinya jika puas terhadap pelayanan organisasi sekolah maka mereka akan bekerja penuh semangat dan bertanggung jawab. Sebaliknya guru yang memiliki kepuasan rendah, akan melahirkan perilaku kerja dan budaya kerja rendah serta komitmen rendah dalam pelaksanaan pekerjaannya, seperti timbulnya gejala sering tidak hadir, malas mengajar, banyak keluhan, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas mengajar, yang semuanya itu akan bermuara pada rendahnya prestasi belajar siswa. Berdasarkan hal ini di dasarkan pada penelitian Ferdinandus Apri (2012), yang menunjukkan bahwa, kepuasan kerja guru memberikan kontribusi positif terhadap kualitas pembelajaran dengan kontribusi sebesar 36,8%, dan sumbangan efektif sebesar 18,12%. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja seorang guru juga penting untuk diperhatikan, karena berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan dipengaruhi oleh keberadaan guru di sekolah tersebut. Profesionalitas guru dalam arti komitmen kerja guru yang tinggi dalam bekerja juga turut memberikan kontribusi pada keberhasilan pembelajaran. Sementara komitmen guru akan tumbuh jika guru merasa kepuasan kerjanya terpenuhi. Apabila kepuasan kerja terjadi pada guru, maka ia akan terdorong untuk bekerja lebih giat dan berusaha membuat organisasinya berkembang.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disintesis bahwa melalui budaya organisasi, keterampilan manajerial kepala sekolah, dan kepuasan

kerja akan mampu menghasilkan komitmen guru yang lebih baik. Oleh karena itu peneliti mengkaji tentang” Pengaruh Budaya Organisasi, Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Guru SMP Negeri di Kota Pematangsiantar”.

1.2. Identifikasi Masalah

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen guru, diantaranya; Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, budaya organisasi, keterampilan manajerial kepala sekolah dan kepuasan kerja akan dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

- (1) bagaimana budaya organisasi guru SMP Negeri Kota Pematangsiantar?
- (2) apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen guru?
- (3) bagaimana keterampilan manajerial kepala sekolah di SMP Negeri Kota Pematangsiantar?
- (4) apakah keterampilan manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap komitmen guru?
- (5) apakah keterampilan manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
- (6) bagaimana kepuasan kerja guru SMP Negeri Kota Pematangsiantar?
- (7) apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen guru SMP Negeri Kota Pematangsiantar?
- (8) apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap keterampilan manajerial kepala sekolah?
- (9) apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- (10) apakah budaya organisasi, keterampilan manajerial kepala sekolah, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen guru.

1.3. Batasan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka perlu adanya pembatasan masalah agar lebih fokus, penelitian yang berhubungan dengan komitmen guru dibatasi variabel budaya organisasi, keterampilan manajerial kepala sekolah, dan kepuasan kerja. Pembatasan ini bukan berarti mengabaikan variabel lain, tapi lebih pada pertimbangan fenomena awal. Penelitian dibatasi hanya SMP Negeri di Kota Pematangsiantar, dikarenakan fenomena berkaitan dengan masalah komitmen guru ditemui di sekolah tersebut, dan juga karena keterbatasan kemampuan dana dan waktu yang belum memungkinkan untuk meneliti keseluruhan variabel.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, maka rumusan masalah yang dikemukakan pada peneliti ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen guru SMP Negeri di Kota Pematangsiantar?
2. Apakah keterampilan manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap komitmen guru SMP Negeri di Kota Pematangsiantar?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen guru SMP Negeri di Kota Pematangsiantar?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

5. Apakah keterampilan manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja SMP di kota Pematangsiantar?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen guru SMP Negeri di Kota Pematangsiantar
2. Untuk mengetahui keterampilan manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap komitmen guru SMP Negeri di Kota Pematangsiantar
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen guru SMP Negeri di Kota Pematangsiantar
4. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
5. Untuk mengetahui keterampilan manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja SMP di kota Pematangsiantar

1.6. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis
 - a. Manfaat teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi yang dapat digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai budaya organisasi, berpengaruh terhadap komitmen guru SMP Negeri di Kota Pematangsiantar.

- b. Memberikan informasi dan menambah wawasan mengenai keterampilan manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap komitmen guru
- c. Memberikan informasi dan menambah wawasan mengenai kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen guru
- d. Memberikan informasi dan menambah wawasan mengenai budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- e. Memberikan informasi dan menambah wawasan mengenai keterampilan manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Dinas Pendidikan Kota Pematangsiantar

Sebagai bahan bagi Dinas Pendidikan Kota Pematangsiantar dalam pengambilan sebuah kebijakan dalam merencanakan kegiatan yang mampu meningkatkan kinerja guru

b. Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan untuk memperoleh bahan informasi untuk menentukan kebijakan dalam meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan fungsinya sehingga tercapai visi dan misi pendidikan tersebut.

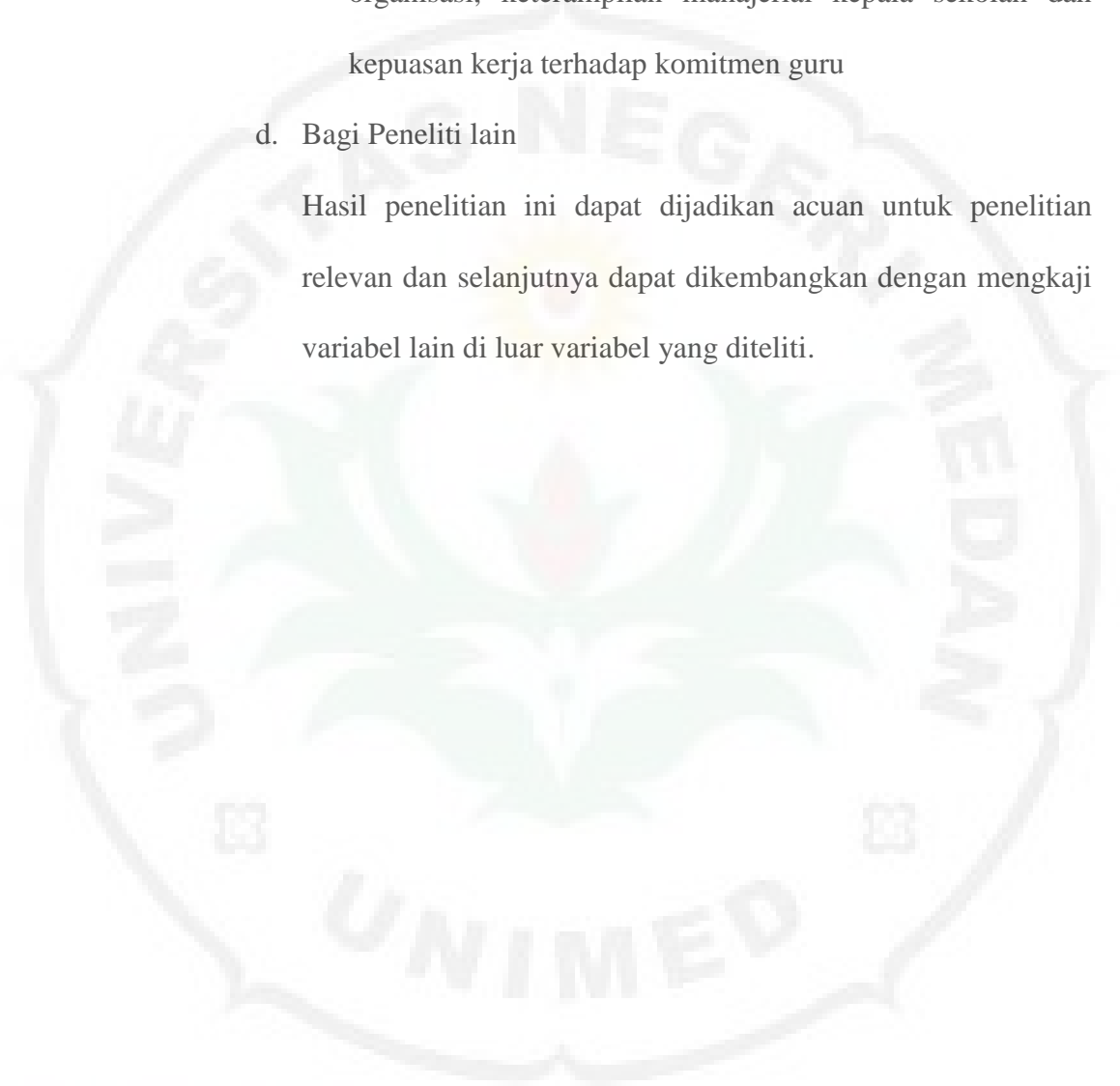
c. Bagi Guru

1. Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan komitmen guru dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.

2. Sebagai bahan masukan dalam melihat pengaruh budaya organisasi, keterampilan manajerial kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap komitmen guru

d. Bagi Peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian relevan dan selanjutnya dapat dikembangkan dengan mengkaji variabel lain di luar variabel yang diteliti.



THE
Character Building
UNIVERSITY