

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan sangat memegang peran penting dalam kemajuan suatu bangsa karena Pendidikan Nasional bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, bekerja keras, tangguh, bertanggung jawab, mandiri, cerdas dan terampil serta sehat jasmani dan rohani.

Peraturan Pemerintah No.19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP No.19 Tahun 2005) menetapkan delapan standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: (1) standar isi, (2) standar proses, (3) standar kompetensi lulusan, (5) standar pendidik dan tenaga kependidikan, (6) standar sarana prasarana, (7) standar pengelolaan, (8) standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Standar yang dinilai berkaitan langsung dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini berarti untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan lainnya harus ditingkatkan.

Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan ketentuan masyarakat yang semakin berkembang. Sardiman (2011: 125) berpendapat bahwa guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar dan mengajar yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan.

Peranan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah sangat strategis. Walaupun perkembangan teknologi cukup pesat, sampai saat ini peranan guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih belum tergantikan.

Guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai kehidupan seperti menamakan karakter sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa selain dalam belajar juga dalam membentuk kepribadian. Kualitas dan karakter guru juga akan mempengaruhi hasil belajar dan kepribadian siswa. Untuk itu guru dituntut menjadi lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.

Peran guru dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 dinyatakan sebagai berikut “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”. Sesuai dengan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa guru mempunyai peran utama dalam mendidik dan memberi bekal pengetahuan dan keterampilan kepada anak didik. Selanjutnya Pada pasal 7 ayat 1b undang-undang di atas disebutkan bahwa”guru harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia”. Pasal tersebut menegaskan bahwa peran dan fungsi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan hendaknya didasarkan pada komitmen guru, dan pemerintah mensyaratkan para guru untuk memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas-tugas keguruannya, yang secara umum dijelaskan pada pasal dan ayat di atas adalah meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan

akhlak mulia.

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. Supriadi (2001:178) menyatakan bahwa di antara berbagai masukan (*input*) yang menentukan mutu pendidikan (yang ditunjukkan oleh prestasi belajar siswa), sepertiganya ditentukan oleh guru. Faktor guru adalah faktor yang paling dominan dan mempengaruhi hasil pembelajaran. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Nana Sudjana (2002:42) yang menunjukkan bahwa 76,6% hasil belajar siswa dipengaruhi oleh komitmen kerja guru, dengan rincian: kemampuan guru mengajar memberikan sumbangan 32,43%, penguasaan materi pelajaran memberikan sumbangan 32,38%, dan sikap guru terhadap mata pelajaran memberikan sumbangan 8,60%. Dengan posisi guru yang sedemikian penting dalam mencapai hasil pembelajaran, seorang guru diharuskan memiliki komitmen melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya. Sahertian (2006:44) menyatakan bahwa komitmen adalah kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktif dengan penuh rasa tanggung jawab.

Berkaitan dengan guru professional, di Indonesia berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas guru agar dapat melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Hal ini tampak pada 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 Guru dalam Jabatan (PSKGJ) maupun melalui program S1 ke

beberapa perguruan tinggi adalah sebagai upaya yang telah dan sedang dilakukan untuk mewujudkan guru menjadi tenaga pendidik profesional tetapi pada kenyataannya upaya yang telah dilakukan tersebut belum maksimal untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya guru berkewajiban : (a) merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi pembelajaran, (b) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan teknologi dan seni, (c) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran, (d) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika, dan (e) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Menurut Situmorang dalam *Jurnal Ilmiah Pendidikan Volume 33 Issue 1* (hal 39-49) mengatakan bahwa faktor penyebab rendahnya mutu pendidikan Sumatera Utara adalah masalah manajemen pengelolaan sekolah yang berkaitan erat dengan peningkatan mutu sekolah yang berasal dari belum tuntasnya komitmen kerja pengelola pendidikan dalam menangani hal ini. Pada umumnya manajemen sekolah di Sumatera Utara belum mampu menggali secara maksimal seluruh potensi yang ada agar dapat bersinergi dalam mendukung proses kegiatan pembelajaran yang optimal (Bahrumisyah, 2009). Pada pertengahan November 2008, Stuart Weston, Co-PDBE3 (Proyek *Decentralized Basic Education Three*),

proyek lima tahun yang dirancang oleh USAID Indonesia, berkunjung ke Binjai Sumatra Utara dan menyatakan bahwa kemajuan di bidang pendidikan di Sumatera Utara akan lebih berhasil jika semua pihak memunyai komitmen yang tinggi untuk bersama-sama meningkatkan kualitas pendidikan.

Berdasarkan catatan *Human Development Index* (HDI) tahun 2011, menunjukkan bahwa mutu guru di Indonesia masih jauh dari memadai. Dari data Statistik HDI terdapat 60% guru SD, 40% guru SMP, 43% guru SMA, dan 34% guru SMK dianggap belum layak mengajar di jenjang masing-masing. Selain itu 17,2 % guru atau setara dengan 269,477 guru mengajar bukan pada bidang studinya. Dengan demikian kualitas SDM Indonesia adalah urutan 109 dari 179 negara di dunia. Data tersebut menunjukkan sebagai gambaran sekilas kepada kita tentang kondisi dunia pendidikan di negeri ini. Hasil penelitian Muhammad Jujum (2013) mengatakan bahwa rendahnya komitmen kerja dari guru dalam suatu sekolah merupakan gejala dari kurang stabilnya sekolah tersebut. Fenomena yang terjadi saat ini dimana banyak guru yang mengajar di sekolah lain sering dijumpai karena di satu sisi kekurangan guru dan di sisi lain adalah tuntutan ekonomi. Hal ini membuktikan komitmen guru dalam tugas mengajarnya sudah tidak berjalan dengan sebagaimana mestinya. Salah satu bukti empiris dapat dilihat dengan adanya unjuk rasa oleh guru pada bulan Februari 2010 dengan meminta pengangkatan tenaga honorer menjadi Pegawai Negeri Sipil. Tentunya ini sangat berpengaruh walaupun tidak secara langsung terhadap mutu pendidikan dan berdampak pada kualitas pendidikan.

Data lain menunjukkan hasil uji kompetensi guru yang dilaksanakan pada tanggal 9 November- 27 November di tahun 2015 yang di rilis oleh

Sindonews.com pada tanggal 17 Desember 2015 mengatakan bahwa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) mengungkapkan hasil Uji Kompetensi (UKG) dalam kondisi sangat memprihatinkan. Hal ini dikarenakan dari 243.619 guru, rata-rata hanya mendapatkan nilai 44,5 atau dibawah rata-rata nasional.

Berdasarkan data diatas maka sudah merupakan sebuah prioritas pemerintah untuk meningkatkan dan memperbaiki kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru yang professional. Karena guru sebagai pendidik maupun sebagai pengajar merupakan salah satu faktor penentu kesuksesan setiap usaha dalam pendidikan. Banyak faktor yang dapat meningkatkan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri guru maupun faktor dari luar dirinya. Pada tahun 2009 Kepala Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Utara, Bahrumsyah menjelaskan banyak variabel yang berpengaruh dalam mewujudkan programnya. Salah satu faktor dari dalam diri yang sangat mendukung yang mendukung yaitu faktor komitmen kerja yang ada dalam guru itu sendiri.

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. Tanpa ada suatu komitmen tugas-tugas yang diberikan kepadanya sukar untuk terlaksana dengan baik. Komitmen yang tinggi terhadap tugas dapat menimbulkan kedisiplinan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan penuh keiklasan. Guru sebagai bagian terpenting dari penyelenggaraan pendidikan tersebut harus mempunyai komitmen yang tinggi. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan mampu menunjukkan sikap dan

prilaku baik yang patut ditiru oleh siswanya. Menurut Arikunto (2002: 165) komitmen bukan sekedar keterlibatan komitmen adalah kesediaan seseorang untuk terlibat aktif dalam suatu kegiatan dengan tanggung jawab yang tinggi.

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Guru dalam bekerja harus memiliki rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan itu sendiri dan terhadap lingkungan pekerjaannya. Guru akan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi jika memiliki komitmen kerja. Komitmen kerja guru terhadap lembaga sekolah sebagai organisasi pada dasarnya merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh guru yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerjanya. Hal ini sejalan juga dengan Undang-Undang Guru dan Dosen No 14 Tahun 2001 pasal 7(ayat 1b), bahwa guru harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia.

Penelitian Chriss Preyer dalam jurnal *Management Research Review vol.3 tahun 2010* menyebutkan bahwa komitmen memberikan pengaruh terhadap perubahan sikap seseorang dalam berkerja. Seseorang yang memiliki komitmen kerja yang tinggi maka akan menunjukkan etos kerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang tidak memiliki komitmen kerja.

Guru dituntut memiliki komitmen yang tinggi dalam sekolah agar tujuan pembelajaran dapat tercapai. Komitmen yang tinggi akan mempermudah mewujudkan produktivitas sekolah yang lebih tinggi. Guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan bekerja lebih optimal, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, disiplin dalam mematuhi peraturan sekolah. Hal lain

tampak bahwa guru yang berkomitmen tinggi akan memberikan pelayanan yang baik terhadap peserta didik, bangga terhadap profesinya, menjaga nama baik guru, tetap setia menjadi guru dan menunjukkan perilaku yang bias ditiru oleh siswanya. Fuller dalam Wirawa (2014:713) mengatakan bahwa guru yang memiliki komitmen yang tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (1) memiliki kepedulian terhadap siswa dan rekan sejawat maupun atasan, (2) selalu menyediakan waktu dan tenaga yang cukup untuk membantu siswa, (3) selalu mempedulikan tugas-tugas pokok, (4) membimbing dengan baik, mengajar dan melatih dengan ikhlas, (5) mampu merancang program pembelajaran, (6) hadir sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, (6) menguasai materi dengan baik.

Begitu mulianya tugas dan tanggung jawab seorang guru bila betul-betul memiliki komitmen yang tinggi dalam memberhasilkan pendidikan. Karena komitmen merupakan suatu kemauan untuk mengusahakan tercapainya tujuan yang sudah dibuat. Kenyataannya hal tersebut masih jauh dari yang diharapkan. Karena masih terdapat guru yang belum memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Hal ini dilihat dari kerap kali masih banyak ditemukan keinginan guru meningkatkan prestasi kerjanya masih rendah, keinginan untuk mengembangkan materi pembelajaran masih kurang, keinginan untuk menghimpun materi pelajaran dari berbagai sumber buku masih rendah, masih ditemui guru yang mengajar tidak sesuai program yang telah disusun, masih senangnya guru-guru menggunakan waktu luang untuk mengobrol sementara lonceng tanda masuk kelas sudah berbunyi, guru merasa mengajar bukanlah lagi menjadi suatu prioritas utama melainkan melengkapi berkas-berkas dan syarat-syaratlah yang menjadi fokus utama guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Philip Suprastowo (2013) tentang tingkat ketidakhadiran guru dan dampaknya terhadap siswa pada 168 SMP di 20 Kabupaten/Kota yang tersebar di Indonesia juga menemukan bahwa, tingkat ketidakhadiran guru SMP mencapai 6,6 % dan profil guru yang tidak hadir dominan pada guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan telah bersertifikat. Adapun penyebab utama ketidakhadiran karena tugas dinas dan berbagai kepentingan dengan izin resmi. Namun demikian, di dalam hasil kajian tersebut masih ditemukan penyebab guru tidak hadir karena menjalani hukuman sebesar 2,8%, mengajar pada waktu yang berbeda sebesar 2,38%, diperkirakan datang terlambat sebesar 2,38%, ditugaskan melaksanakan tugas yang tidak terkait dengan tugas 1,19% dan pulang terlalu cepat 2,19%. Fenomena ini menunjukkan masih rendahnya disiplin kerja dan komitmen kerja guru dalam mengembangkan diri dan melaksanakan tugas-tugasnya, walaupun perhatian terhadap guru telah ditingkatkan melalui sertifikasi guru sehingga disebut sebagai guru profesional. Rendahnya komitmen merupakan sebuah cerminan dari kurangnya rasa tanggung jawab guru dalam menjalankan tugas yang diembannya.

Merujuk dari hasil UKG yang telah di gelar pada tahun 2015 menunjukkan hasil bahwa rata-rata UKG nasional 53,02 untuk Provinsi Sumatera Utara dengan nilai rata-rata 48,96 sedangkan pemerintah menargetkan rata-rata nilai di angka 55. Selain itu, rata-rata nilai profesional 54,77 sedangkan nilai rata-rata kompetensi pedagogik 48,94. Hasil UKG tahun 2015 daerah yang berhasil meraih nilai diatas rata-rata hanya tujuh Provinsi saja yaitu : Jawa Barat, Jawa Tengah, Yogyakarta, DKI Jakarta, Bali, Jawa Timur, dan Bangka Belitung. (sumber : sergur.kemendiknas.go.id diakses pada tanggal 13 Mei 2016). Selanjutnya,

berdasarkan Data Balitbang Depdiknas menunjukkan presentase guru menurut kelayakan mengajar dalam tahun 2002-2003 diberbagai satuan pendidikan sebagai berikut: untuk SD yang layak mengajar hanya 21,07% (negeri) dan 28,94 % (swasta) ; untuk SMP 54, 12 % (negeri) dan 60,99 % (swasta); untuk SMA 65,29% (negeri) dan 58,26 % (swasta).

Fenomena berkurangnya komitmen guru terhadap sekolah juga dijumpai peneliti pada guru-guru SD Negeri Kecamatan Selesai berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di bulan Februari 2018 terhadap beberapa orang guru SD Negeri Kecamatan Selesai, Kabupaten Langkat yang di temui di beberapa sekolah ditemukan bahwa rendahnya komitmen kerja guru yang terjadi antara lain : (1) Guru belum bekerja dengan sungguh-sungguh (40%), dilihat dari masih banyaknya guru yang tidak memiliki media pembelajaran untuk mengajar di kelas, (2) Tanggung jawab guru rendah (45%), dilihat dari banyaknya tugas-tugas guru yang belum dilaksanakan sebagaimana yang semestinya, (3) Guru tidak memberikan pelayanan terbaik (45%) ditunjukkan dengan masih banyaknya guru yang mengajar tidak sesuai dengan isi rencana program pembelajaran (RPP), tidak memiliki buku panduan mengajar selain buku yang dibagikan oleh pihak sekolah, (4) Tingkat kedisiplinan guru rendah (50%) ditunjukkan dengan masih banyak guru yang tiba disekolah ketika bel masuk sudah berbunyi, (5) Keterkaitan emosional, dan spiritual guru rendah (45%) di lihat dari rendahnya keterikatan diri guru dengan nilai-nilai dan norma-norma sekolah dan terlihat pula bahwa beberapa orang guru berkelompok dan saling mempergunjingkan antara guru yang satu dengan lainnya sebagai sesama rekan guru, (6) Guru tidak setia terhadap profesinya (40 %), hal ini terlihat dari adanya guru yang memiliki pekerjaan lain

dan mengutamakan pekerjaan lain tersebut dibandingkan profesinya sebagai guru, (7) loyalitas guru yang masih rendah (45%) dilihat dari masih ada guru yang tidak terlibat dalam kegiatan-kegiatan di sekolah seperti rapat guru, pentas seni, KKG dan MGMP. Selain itu terdapat juga masalah lain yang terjadi disekolah antara lain adalah 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. Dari masalah-masalah diatas maka dapat dikatakan komitmen kerja guru SD Negeri Kecamatan Selesai, Kabupaten Langkat masih rendah dan dapat menghambat proses pembentukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Realita tentang berlangsungnya fenomena di salah satu SD Negeri Kecamatan Selesai, Kabupaten Langkat ini memberikan gambaran bahwa adanya kesenjangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Artinya guru belum mempunyai komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas sebagai guru. Hasil penelitian Irawan (2017) dalam *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME)* Volume 7, Issue 2 juga menunjukkan bahwa komitmen yang ada pada diri guru masih kurang dari harapan. Hal ini dapat dilihat pada gambaran masalah-masalah komitmen yang ditemukan sebagai berikut. Pertama, masalah tanggung jawab pada pekerjaan yang tergambar dari keterlambatan pengumpulan RPP dan sedikitnya guru yang tepat waktu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Kedua, Masalah kepedulian terhadap sekolah yang tergambar dari masih ada guru yang membiarkan siswa berkeliaran keluar masuk kelas, jarang memberikan gagasan untuk sekolah, terlambat datang sesuai jadwal kerja, jarang berpartisipasi dalam kegiatan yang diselenggarakan sekolah tempatnya bekerja serta masih ada

guru yang terlambat mengikuti upacara bendera setiap hari senin. Ketiga, kurangnya rasa bangga terhadap sekolah di dalam diri guru .

Setiap guru memiliki alasan atau motif tertentu dalam komitmen 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 di sekolah karena panggilannya sebagai seorang guru. Hal ini sesuai dengan aspek-aspek komitmen yang dijelaskan oleh Colquit, Lepine dan Wesson.

Colquit, 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, karakteristik tim (*processes and characteristic team*) dan tim kerja. 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*).

Komitmen kerja guru tidaklah terjadi begitu saja, melainkan memiliki proses yang cukup panjang dan bertahap. Menurut Steers dalam Sopiah

(2008:163) komitmen kerja guru ditentukan oleh tiga faktor yang mempengaruhinya antara lain: (1) ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi sekolah dan variasi kebutuhan serta keinginan yang berbeda dari tiap guru, (2) ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sesama guru, (3) pengalaman kerja, seperti keterandalan, (4) organisasi dimasa lampau dan cara guru-guru lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi sekolah. Winardi (2004: 73) menjelaskan ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru pada organisasi sekolah, yaitu : (1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian dan lain-lain, (2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantnagn dalam pekerjaan organisasi, konflik organisasi, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain, (3) Karakteristik struktur, misalnya besar/kecil organisasi sekolah, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat guru dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi sekolah terhadap guru.

Berdasarkan ketiga pendapat beberapa ahli tersebut dapat dilihat faktor yang mempengaruhi komitmen kerja, maka karena banyaknya faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru dan tidak mungkin dilakukan penelitian sekaligus untuk semua variabel tersebut oleh karena itu beberapa faktor yang di prediksi yang dapat mempengaruhi komitmen kerja guru diantaranya yaitu faktor disiplin kerja, kecerdasan spiritual dan kerja sama tim guru.

Rasional variabel disiplin kerja sebagai faktor pengaruh dalam penelitian ini adalah (1) disiplin kerja akan terjadi jika didalam setiap individu memiliki komitmen untuk mematuhi atau mengikuti aturan, norma dan etika, (2) disiplin

kerja berpengaruh terhadap kerja sama yang dengan rekan sekerja lainnya, (3) disiplin kerja dapat mempengaruhi seseorang untuk yakin dan tetap dalam pekerjaannya.

Rasional variabel kecerdasan spiritual sebagai faktor pengaruh dalam penelitian ini adalah (1) kecerdasan spiritual mengacu kepada persepsi individu, (2) kecerdasan spiritual berkenaan dengan kepribadian dan penilaian diri sendiri, (3) kecerdasan spiritual mengacu kepada kecerdasan juwa yang membantu seseorang untuk mengembangkan dirinya secara utuh melalui penciptaan dengan menerapkan nilai-nilai positif yang diperlukan untuk menjadi seorang guru yang baik.

Rasional variabel kerja sama tim sebagai faktor pengaruh dalam penelitian ini adalah (1) kerja sama tim dapat melatar belakangi keberhasilan hasil yang akan dicapai (dalam hal ini adalah visi-misi sekolah), (2) kerja sama tim memberi semangat pada anggota Tim yang lain untuk berkembang sehingga terjadi perubahan kearah yang lebih baik secara menyeluruh, (3) Kerjasama tim akan mendorong seseorang untuk bertekad memenuhi tujuan dari tim, (4) kerja sama tim dapat mengacu setiap orang dapat saling belajar tentang berbagai pemikiran inovatif dari orang lain secara terus menerus, (5) kerja sama tim dengan berusaha melibatkan setiap orang dalam proses pengambilan keputusan, maka diharapkan setiap orang akan dapat lebih bertanggung jawab dalam mengimplementasikan setiap keputusan yang diambil.

Seorang guru tidak hanya memiliki tugas sebagai pendidik, pengajar dan pelatih namun juga memberikan contoh yang baik dengan menjalankan nilai-nilai keguruannya., Usman (Riduwan, 2009). Disiplin kerja merupakan salah satu

faktor yang menunjukkan komitmen kerja seorang guru tersebut adalah baik sehingga apa yang menjadi tanggung jawab guru sebagai guru profesional dapat dilaksanakan dengan baik. Guru perlu mempunyai disiplin kerja dalam menjunjung tinggi nilai-nilai keguruannya. Kedisiplinan guru adalah kemampuan dan kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pendidikan anak didiknya. Karena bagaimanapun seorang guru atau tenaga kependidikan merupakan cermin bagi anak didiknya dalam sikap atau teladan, dan sikap disiplin guru akan memberikan yang jauh lebih baik. Disiplin kerja guru mempunyai pengaruh besar terhadap pencapaian tujuan pegajaran. Disiplin yang tinggi mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian Qisty & Emmy Mariatin dalam *International Journal Of Psychology: Journal Of Thought & Psychological Research* yang berjudul *The Effect Of Work Motivation And Work Discipline Toward The Commitment Of Civil Servant At Local Government* menunjukkan bahwa antara disiplin kerja dengan komitmen kerja, dengan koefisien determinasi sebesar 0.56 yang berarti bahwa variabel komitmen kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 5,6 % dan sisanya sebesar 94,4% dipengaruhi oleh faktor lain selain disiplin kerja, nilai signifikansi sebesar 0.01 (< 0.05) dan nilai koefisien regresi bernilai positif maka H_0 ditolak, Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap komitmen kerja (uji hipotesis 2 = dapat diterima). Selanjutnya hasil penelitian Rahmi dalam *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME) Volume 7* menunjukkan Ada pengaruh langsung yang signifikan

antara Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Ini dapat terungkap dari nilai $\rho_{41} = 0,351$ dengan nilai $t_{\text{calculate}} = 4,779 > t_{\text{tabel}} = 1,645$. Oleh karena itu, hipotesis penelitian yang telah diajukan bahwa ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi guru di SMP Negeri Kota Medan yang telah diterima dan diuji kebenarannya. Besarnya pengaruh langsung dari variabel Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi adalah 12,40%.

Sastrohadiwiryono (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. Kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya merupakan aspek yang belum dapat diselesaikan permasalahannya secara maksimal. Disiplin setiap guru dapat tumbuh dan berkembang dalam hati nuraninya sehingga proses dan hasil pembelajaran yang dilaksanakannya sesuai dengan harapan yang sudah direncanakan dalam tujuan pendidikan.

Sikap disiplin kerja itu sendiri tidak akan timbul didalam hati setiap guru apabila di dalam guru tersebut tidak memiliki kesadaran diri seperti yang dikemukakan Tu'u (2004:40) mengenai faktor yang mendorong terbentuknya kedisiplinan, yaitu dorongan dari dalam (terdiri dari pengalaman, kesadaran dan kemauan untuk berbuat disiplin) dan dorongan dari luar (perintah, larangan, pengawasan, pujian, ancaman, ganjaran). Berdasarkan pendapat tersebut disiplin kerja dapat terjadi karena dorongan kesadaran diri. Tu'u lebih lanjut menjelaskan bahwa disiplin kerja dengan motif kesadaran diri akan lebih baik dan kuat,

sedangkan disiplin kerja yang tidak bersumber dari kesadaran diri akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak dapat bertahan lama.

Guru yang kurang mampu memaknai disiplin kerja akan merasa terbebani dengan peraturan yang ada dan pada akhirnya akan menajalani peraturan dengan terpaksa sehingga tidak dapat memahami dari setiap peraturan yang dibuat dan ditetapkan sekolah. Untuk menumbuhkan kesadaran diri juga dibutuhkan adanya kecerdasan spiritual (*spiritual quotient*). 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.

Pernyataan diatas juga sejalan dengan hasil peneltian Roro Budi Wiratih dan Imam Setyawan dalam penelitian "*Hubungan antara kecerdasan spiritual dengan disiplin sekolah pada siswa Sekolah Menengah Pertama Islam*" menunjukkan hasil koefisien korelaasi $r_{xy} = 0,708$ dengan $p > 0,000$ ($p > 0,05$). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dapat hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual dengan disiplin sekolah. Semakin tinggi kecerdasan spiritual maka semakin tinggi disiplin sekolah, demikian pula sebaliknya. 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.

Selanjutnya hasil penelitian Dargahi Hossein dalam *Jurnal Review of Public Administration Review and Management* yang berjudul *Relationship Between Spiritual Quotient and Transformational Leadership of Managers with Organizational Commitment of Staffs: A Case Study in the Tehran University of Medical Sciences in Iran* menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual merupakan faktor yang efektif dalam membentuk komitmen kerja seseorang. Kecerdasan spiritual yang baik juga akan berpengaruh kepada kualitas kehidupan guru, dengan adanya kecerdasan spiritual yang baik akan membuat guru mampu memaknai hidup dengan lebih luas dan kaya, juga mampu menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan yang ada sehingga dapat berkerja sama dengan sesama rekan guru lainnya dalam bentuk kerja sama tim.

Sakers dalam Kaswan (2014 :45) mendefenisikan kerja sama tim sebagai hubungan sinergis yang terbentuk ketika dua entitas/orang atau lebih yang bekerja sama menghasilkan sesuatu yang jauh lebih besar daripada penjumlahan kemampuan dan kontribusi masing-masing individu. Selaras dengan Greenberg dan Baron (2003 :294) berpendapat bahwa tim kerja adalah tim yang beranggotakan orang-orang yang fokus terutama dengan menggunakan sumber daya organisasi untuk secara efektif menciptakan hasil-hasilnya. Selanjutnya Robinns (2014: 406) menjelaskan kerja sama tim adalah anggota tim yang saling berkerja sama, berinteraksi dan saling berkomunikasi untuk memecahkan masalah guna mendapatkan hasil yang maksimal.

Kerja sama tim menjadi kebutuhan yang utama dalam mewujudkan komitmen kerja yang akan menghasilkan keberhasilan kerja. Kerja sama tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energy dan dapat bersinergi bagi

individu-individu yang bergabung dalam kerja sama tim. Kerja sama tim juga kan menghasilkan komitmen kerja. Sejalan dengan hasil Faizah dengan judul penelitian “ *Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepercayaan terhadap Komitmen Guru MTs di Jakarta Selatan*” yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh langsung terhadap komitmen. Dan hasil penelitian Mustafa Zincirkiran dalam Jurnal *Asian Journal of Business and Management (ISSN: 2321 - 2802) Volume 03* dengan judul “*Analysis of Teamwork, Organizational Commitment and Organizational Performance: A Study of Health Sector in Turkey*” menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari kerja sama tim terhadap komitmen kerja seseorang.

Secara faktual hasil temuan lain yaitu data yang diperoleh dari Harian Seputar Indonesia tanggal 21 maret 2012, Manullang mengemukakan bahwa komitmen guru di Sumatera Utara masih rendah. Hal ini terlihat dari hasil Uji Kompetensi Awal (UKA) tahun 2012. Sumatera Utara berada di peringkat 25 dari 34 provinsi dengan nilai rata-rata 37,4 jauh dari rata-rata nasional sebesar 42,25. Hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas guru dan komitmen kerja guru di Sumatera Utara termasuk di Kabupaten Langkat masih rendah.

Berdasarkan fenomena yang ada di SD Negeri Kec. Selesai, Kab.Langkat ini dapat dilakukan eksplorasi terhadap beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja seorang guru. Sebagaimana yang dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka disiplin kerja, kecerdasan spiritual 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 Disiplin Kerja,**

Kecerdasan Spiritual dan Kerja sama Tim terhadap Komitmen Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat.”

1.2 Identifikasi Masalah

Seiring dengan hal-hal dikemukakan dalam latar belakang masalah tersebut di atas, maka dapat diidentifikasi berbagai masalah yang mempengaruhi komitmen kerja guru. Colquitt, LePine, Wasson, (2009:34) mengemukakan bahwa komitmen dapat dipengaruhi oleh: 1) *organizational mechanisms* (mekanisme organisasi); 2) *group mechanisms* (mekanisme kelompok atau grup); 3) *individual characteristics* (karakter individu); dan 4) *individual mechanisms* (mekanisme individu). *Organizational mechanisms* (mekanisme organisasi) meliputi budaya organisasi dan struktur organisasi. *Group mechanisms* (mekanisme kelompok atau grup) meliputi perilaku dan gaya kepemimpinan, sikap disiplin kerja, kekuatan kepemimpinan, proses dalam tim, dan karakter tim seperti halnya sikap kerja sama tim. *Individual characteristics* (karakter individu) meliputi kepribadian, kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, nilai budaya yang dianut, dan kemampuan atau keterampilan. Adapun *individual mechanisms* (mekanisme individu) meliputi kepuasan kerja, stress, motivasi, tingkat kepercayaan dan keadilan, proses belajar dan pengambilan keputusan. Variabel-variabel tersebut dalam pandangan Colquitt dkk memberikan pengaruh terhadap komitmen guru.

Dari uraian di atas diketahui beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen yaitu: 1) apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi komitmen kerja guru SD Negeri di Kecamatan Selesai, Kabupaten Langkat? 2) apakah

struktur organisasi dapat mempengaruhi komitmen kerja guru SD Negeri di Kecamatan Selesai, Kabupaten Langkat? 3) Apakah sikap disiplin kerja dapat mempengaruhi komitmen kerja guru di SD Negeri Kecamatan Selesai, Kabupaten Langkat? 4) apakah kecerdasan spiritual dapat mempengaruhi komitmen kerja guru SD Negeri di Kecamatan Selesai, Kabupaten Langkat? 5) apakah kerja sama tim dapat mempengaruhi komitmen kerja guru SD Negeri di Kecamatan Selesai, Kabupaten Langkat? 6) apakah karakteristik kelompok dapat mempengaruhi komitmen kerja guru SD Negeri di Kecamatan Selesai, Kabupaten Langkat? 7) apakah kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen kerja guru SD Negeri di Kecamatan Selesai, Kabupaten Langkat? 8) apakah stress dapat mempengaruhi komitmen kerja guru SD Negeri di Kecamatan Selesai, Kabupaten Langkat? 9) apakah motivasi dapat mempengaruhi komitmen kerja guru SD Negeri di Kecamatan Selesai, Kabupaten Langkat? 10) apakah pembelajaran dapat mempengaruhi komitmen kerja guru SD Negeri di Kecamatan Selesai, Kabupaten Langkat? 11) apakah pengambilan keputusan dapat mempengaruhi komitmen kerja guru SD Negeri di Kecamatan Selesai, Kabupaten Langkat?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, komitmen kerja guru merupakan masalah yang kompleks dan berhubungan dengan banyak faktor. Oleh karena itu peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini hanya untuk mencari pengaruh disiplin kerja, kecerdasan spritual, dan kerja sama tim terhadap komitmen kerja guru di SD Negeri di Kecamatan Selesai, Kabupaten Langkat. 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. Adapun tempat penelitian ini dipilih dengan dasar pertimbangan dari segi kecocokan masalah variabel yang diuji, kemudahan dalam pengumpulan data, disamping itu tempat penelitian ini mudah dijangkau oleh peneliti serta sesuai dengan kemampuan peneliti baik secara pendanaan maupun keterbatasan waktu.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah disebutkan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kerja sama tim guru di SD Negeri di Kecamatan Selesai, Kabupaten Langkat ?
2. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kerja sama tim guru SD Negeri di Kecamatan Selesai, Kabupaten Langkat?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen kerja guru di SD Negeri di Kecamatan Selesai, Kabupaten Langkat?
4. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap komitmen kerja guru di SD Negeri di Kecamatan Selesai, Kabupaten Langkat?
5. Apakah terdapat pengaruh kerja sama tim berpengaruh terhadap komitmen kerja guru di SD Negeri di Kecamatan Selesai, Kabupaten Langkat?

1.5 Tujuan penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kerja sama tim guru di SD Negeri di Kecamatan Selesai, Kabupaten Langkat.

2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kerja sama tim guru SD Negeri di Kecamatan Selesai, Kabupaten Langkat.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen kerja guru di SD Negeri di Kecamatan Selesai, Kabupaten Langkat.
4. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap komitmen kerja guru di SD Negeri di Kecamatan Selesai, Kabupaten Langkat.
5. Untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim terhadap komitmen kerja guru di SD Negeri di Kecamatan Selesai, Kabupaten Langkat.

1.6 Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat secara teoritis adalah:

Memperkaya khasanah pengetahuan untuk memperoleh gambaran mengenai kecerdasan spiritual, kerja sama tim, disiplin kerja, dan komitmen kerja guru pada suatu lembaga pendidikan atau mengembangkan wawasan baru dalam meningkatkan komitmen kerja guru SD Negeri Kecamatan Selesai.

2. Manfaat secara praktis adalah:

- a. Bagi guru

Bagi para pendidik/guru, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dalam rangka meningkatkan komitmen kerjanya melalui peningkatan kehidupan spiritual, membangun kerja sama yang baik sesama rekan kerja guru serta memiliki disiplin kerja yang tinggi.

- b. Bagi Kepala Sekolah

Sebagai sumbangan pemikiran dalam upaya pembinaan dan upaya peningkatan komitmen kerja guru sehingga mendukung pencapaian tujuan program pendidikan.

c. Bagi Dinas Pendidikan

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

d. Bagi peneliti lain

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