

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi formal maupun non formal merupakan unsur yang penting dan dominan dalam melaksanakan kegiatan. Baik atau buruknya kualitas sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari kualitas pendidikan yang diterimanya. Hal tersebut dikarenakan kualitas pendidikan merupakan faktor penentu dari terciptanya sumber daya manusia yang baik. Kualitas pendidikan itu sendiri dapat tercerminkan dari proses pendidikan yang berjalan, dan tidak terlepas dari peranan guru. Kualitas pendidikan dapat terlihat dari tingkat profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 menyebutkan tentang tugas guru “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”.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 7 ayat 1b menyatakan bahwa guru harus memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas 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, keimaman, ketakwaan dan akhlak mulia.

Tanggung jawab guru sangat besar diantara perannya sebagai pendidik dan pengajar. Sebagai pengajar, guru bertanggung jawab membuat perencanaan, pelaksanaan, penilaian dan tindaklanjut dalam proses pembelajaran. Sebagai pendidik, guru bertanggung jawab membentuk sikap, mental dan watak peserta didik ke arah yang lebih baik. Dalam hal ini, Usman (dalam Jannah, 2014:789) menjelaskan sebagaimana tugas guru sebagai profesi yang meliputi 'mendidik, mengajar dan melatih. Tugas guru sebagai pengajar bertanggung jawab atas terlaksananya proses belajar mengajar mulai dari perencanaan pengajaran, pelaksanaan pengajaran, dan mengevaluasi pengajaran. Sebagai pendidik, guru harus mampu membawa perubahan tingkah laku maupun perubahan sikap mental anak didik. Sebagai pembimbing, tugas guru adalah menuntun anak didik dalam perkembangan dengan jalan memberi lingkungan dan arah yang sesuai dengan tujuan pendidikan. Sehubungan dengan hal ini, maka dapat dikatakan bahwa semuanya itu tidak akan terwujud apabila tanpa adanya komitmen yang tinggi dari pribadi seorang guru.

Kompetensi guru sangat diperlukan dalam keberhasilan pendidikan. Dalam keberhasilan pendidikan tersebut, guru harus memiliki komitmen dalam bekerja, karena tanpa adanya komitmen guru maka hasil kerjanya tidak

akan berkualitas. Penelitian Wirdatul Jannah sebagaimana disebutkan dalam jurnal *Administrasi Pendidikan* Vol. 2 Nomor 1 tahun 2014 dijelaskan bahwa tugas yang diemban guru akan terlaksana dengan baik jika dalam diri guru tersebut terdapat komitmen yang tinggi dalam menjalankan setiap tugas.

Menurut Alwi yang dikutip oleh Yudiono dan Marwia (2017:76) komitmen adalah loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauhmana pegawai memberikan perhatian, gagasan dan tanggungjawab dalam upaya organisasi mencapai tujuan. Ivancevich, Konopaske & Matteson (2008:427) mengemukakan bahwa komitmen merupakan perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas organisasi dan perasaan loyalitas terhadap pekerjaannya dalam suatu organisasi.

Menurut Mowday, Porter & Steers yang dikutip oleh Edison, Anwar dan Komariyah (2017:220) bahwa Komitmen Kerja sebagai kekuatan relatif dari individu dan bagaimana keterlibatannya dengan organisasi kerja. Sementara, Luthans (2012: 61) menjelaskan bahwa komitmen adalah bentuk sikap pegawai yang loyalitas terhadap pekerjaannya dalam organisasi dimana pegawai mengekspresikan kepedulian mereka terhadap pekerjaan dalam organisasi, kesuksesan dan kesejahteraan..

Mar'at (2000:87) menyatakan bahwa Komitmen Kerja guru dipengaruhi beberapa faktor seperti motivasi, kompensasi, pelatihan, fungsi pemimpin, iklim kerjasama, semangat kerja dan konflik yang terjadi di dalam suatu organisasi. Edison, Yohny dan Imas (2017:221-222) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Kerja yakni: (1) faktor logis; (2)

faktor lingkungan; (3) faktor harapan; dan (4) faktor ikatan emosional. Pertama, faktor logis merupakan keterikatan seorang guru dalam suatu sekolah dengan adanya pertimbangan logis, misalnya adanya peluang memiliki jabatan strategis, berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik. Kedua, faktor lingkungan merupakan seorang guru yang memiliki komitmen terhadap pekerjaannya dalam organisasi sekolah karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi sekolah. Ketiga, Faktor harapan adalah seorang guru yang memiliki kesempatan untuk berkarir dan meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan. Keempat, faktor ikatan emosional adalah guru merasa memiliki ikatan emosional yang tinggi seperti merasakan suasana kekeluargaan dalam sekolah atau organisasi sekolah tersebut memberikan jasa atas kehidupannya dan sapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga. Sementara Winardi (2004:73) menyebutkan bahwa 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, tantangan dalam pekerjaan, konflik organisasi, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain, (3) Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi sekolah, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat guru dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi sekolah terhadap guru.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa apabila guru berkomitmen tinggi di sekolah maka akan meningkatkan kualitas pendidikan, demikian juga sebaliknya apabila guru berkomitmen rendah maka akan menghambat peningkatan kualitas pendidikan.

Choiriyah, AT Soegito dan Feny Rosharyanti (2016:143) mengemukakan komitmen guru berkaitan dengan pencapaian prestasi kerja guru dan erat pula hubungannya dengan prestasi siswa karena gurulah yang merangsang dan mendorong siswa untuk berprestasi. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa guru dalam menjalankan tugas dan keprofesionalannya hendaknya dilandasi atas komitmen, pengabdian dedikasi dan loyalitas yang tinggi. Namun pada kenyataannya masih dijumpai beberapa guru yang belum menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan tuntutan profesi yang sesungguhnya. Banyak guru terkesan malas-malasan dan kurang memiliki komitmen yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya.

Tingkat Komitmen Kerja guru di Indonesia masih mengalami berbagai masalah. Hal ini dapat diketahui dari peringkat yang diperoleh Indonesia. Peringkat yang dicapai Indonesia merupakan permasalahan umum yang kerap terjadi di berbagai Negara. Hasil berbagai survei menunjukkan bahwa Indonesia menduduki peringkat terendah yang ditunjukkan dengan tabel berikut: Tabel 1.1. Hasil peringkat Indonesia

| No. | Negara | Peringkat Indonesia |
|------------|---------------|----------------------------|
| 1. | 120 negara | Peringkat 64 |
| 2. | 72 negara | Peringkat 71 |
| 3. | 115 negara | Peringkat 57 |

Berdasarkan Hasil survei UNESCO pada tahun 2012 tentang rendahnya Komitmen Kerja guru yang ditunjukkan dengan kualitas pendidikan di Indonesia yaitu bahwa pendidikan Indonesia berada di peringkat ke-64 dari 120 negara di dunia. Sementara hasil survei *Programme For International Students Assessment* (PISA) tahun 2012 dilaporkan bahwa Indonesia berada di peringkat 71 dari 72 peserta PISA dari berbagai negara. Tahun 2014 laporan UNESCO dalam *Education For All Global Monitoring Report* (EFA-GMR), Indeks Pembangunan Nasional atau *The Education For Development Indeks* (EDI), Indonesia berada pada peringkat 57 dari 115 negara.

Permasalahan rendahnya komitmen guru juga ditunjukkan dari Hasil studi TIMSS (Trends in International Mathematics and Science Study) yang menunjukkan bahwa siswa Indonesia berada pada ranking sangat rendah dalam kemampuan (1) memahami informasi yang kompleks, (2) teori, analisis dan pemecahan masalah, (3) pemakaian alat, prosedur dan pemecahan masalah dan (4) melakukan investigasi (Kemendikbud, 2012).

Dari beberapa permasalahan kualitas pendidikan Indonesia dapat diketahui bahwa kemampuan siswa saat ini masih tertinggal bila dibandingkan dengan siswa dari negara negara berkembang lainnya. Hal tersebut sebagai gambaran kualitas pendidikan Indonesia yang harus segera diperbaiki secara keseluruhan baik dalam pengetahuan, sikap maupun keterampilan agar pembangunan disegala bidang dapat segera terlaksana.

Berdasarkan hasil observasi Siti Choiriyah, AT Soegito dan Feny Rosharyanti pada bulan November 2016 wilayah kerja UPTD Pendidikan Kecamatan Semarang Timur masih dijumpai beberapa orang guru yang datang ke sekolah tidak tepat waktu atau terlambat dan juga masih dijumpai beberapa orang guru yang tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak jelas.

Mulyasa (2009: 16) menjelaskan kualitas kerja para guru merupakan indikasi dari adanya komitmen guru terhadap sekolah sebagai suatu organisasi tempatnya mengajar, sehingga dapat dikatakan seorang guru yang memiliki komitmen terhadap sekolah atau organisasi tempatnya mengajar akan berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai organisasi dengan sepenuh hati demi kemajuan organisasinya.

Indikasi kurangnya Komitmen Kerja guru di Semarang dapat dilihat dari beberapa guru berada di sekolah hanya bila ada jadwal mengajar di sekolah. Selain itu, ada guru yang tidak bangga dengan keberhasilan, sehingga tidak ada komitmen untuk meraih kesuksesan dan memajukan sekolahnya. Banyak guru yang masih tetap berpangkat golongan IVa selama 5-10 tahun karena guru tidak termotivasi untuk membuat karya ilmiah sebagai syarat kompetensi profesionalnya. Dari data yang diperoleh pada laporan bulanan UPTD Pendidikan Kecamatan Semarang Timur selama tahun 2016 diketahui bahwa terdapat 102 orang guru dari total 162 guru atau 63% yang statis di golongan IVa dalam kurun waktu 5-10 tahun tidak ada yang mengajukan kenaikan pangkat menjadi golongan IVb. Kondisi ini merupakan

menunjukkan rendahnya Komitmen Kerja guru di kecamatan Semarang Timur.

Melihat kualitas pendidikan di Kabupaten Pakpak Bharat Komitmen Kerja guru juga masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari hasil observasi awal peneliti di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kabupaten Pakpak Bharat, diketahui bahwa Komitmen Kerja guru dalam melaksanakan tugas masih tergolong rendah sehingga hasil pekerjaan guru tidak optimal. Permasalahan ini disebabkan oleh beberapa hal yaitu (1) keterbatasan waktu dan energi yakni masih adanya guru yang keberatan mengorbankan dan meluangkan waktu dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik; (2) tidak memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya terutama dalam membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP); (3) cenderung hanya memberikan tugas tanpa memberikan arahan dan petunjuk yang jelas kepada siswa, dan jarang membimbing sikap dan tingkah laku peserta didik sehari-hari, sehingga banyak siswa yang mempunyai perilaku dan sikap kurang baik; (4) minimnya kedisiplinan waktu akibat jarak tempuh antar sekolah dengan tempat tinggal guru sehingga sebagian besar guru datang terlambat dan juga beberapa guru berada di sekolah hanya bila ada jadwal mengajar di sekolah.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di lapangan dapat disimpulkan bahwa guru yang memiliki komitmen rendah akan menunjukkan loyalitas dan disiplin yang rendah. Dan sebaliknya, guru yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas dan disiplin yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa ciri-ciri guru yang

mempunyai komitmen tinggi adalah memiliki loyalitas terhadap tugas, memiliki kedisiplinan dan kepedulian, memiliki rasa tanggungjawab dan semangat dalam bekerja.

Mathis dan Jackson (dikutip Deswanti, 2016:5) mengemukakan bahwa *Locus of Control* merupakan cara pandang seseorang terhadap kejadian yang dialami. Dari definisi tersebut dapat dijelaskan bahwa seorang pegawai mungkin memandang yang terjadi pada dirinya merupakan kejadian di luar kendalinya atau sudah merupakan nasib. Dan sebagian pegawai lain mungkin berfikir sebaliknya, yaitu memandang kejadian sebagai sesuatu yang dapat ia kontrol atau ia kendalikan. Selanjutnya Demirtas dan Günes (dikutip Hamedoglu, Kantor dan Gulay, 2012:319) mengatakan bahwa *Locus of Control* sebagai kekuatan yang mengendalikan tindakan diri seorang guru dan hal-hal yang dilakukan terhadap mereka, selain itu *Locus of Control* juga dianggap sebagai pandangan orang tentang siapa yang bertanggung jawab atas hasil dari perilaku atau peristiwa yang dihadapi dalam kehidupan mereka.

Hasil penelitian Aldhy (2015) menjelaskan bahwa *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan metode pengambilan data adalah penyebaran kuesioner. Dalam hal ini dapat dikemukakan bahwa *Locus of Control* diduga dapat mempengaruhi Komitmen Kerja karena *Locus of Control* sangat penting bagi seorang guru, mengingat *Locus of Control* atau lokus sebagai pengendalian yang merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap

keberhasilan diri. Tanpa adanya pengendalian yang baik dari guru, maka mereka akan bekerja apa adanya dan terkesan asal bekerja.

Sekolah sebagai satuan pendidikan yang utama merupakan suatu ekosistem. Suatu tempat yang di dalamnya terjadi hubungan saling ketergantungan antara manusia dengan lingkungannya. Sekolah harus menjadi tempat yang menyenangkan bagi manusia yang berinteraksi di dalamnya, baik siswa, guru, tenaga pendidik, maupun orang tua siswa.

Triguno (dikutip Sudiartha, Wasposito dan Triani, 2016:282) menjelaskan Lingkungan Kerja adalah sarana dan prasarana yang ada di tempat pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi pegawai di dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan Kerja yang kondusif memberikan kenyamanan bagi para guru sehingga dapat bekerja secara optimal dengan menggunakan waktu secara efektif. Dan sebaliknya, Lingkungan Kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Hasil penelitian Gerry, Sontje dan Siwi (2012) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan metode penelitian menggunakan metode analisis regresi liner berganda.

De Jong dan De Hartog (2010:23) mendefinisikan Perilaku Inovatif sebagai perilaku guru untuk menciptakan, mengolah, dan mengimplementasikan ide-ide baru, termasuk di dalamnya adalah produk, teknologi, prosedur, dan proses kerja yang bertujuan untuk meningkatkan

keefektifitasan kerja guru dan memberikan keuntungan bagi sekolah. Sementara, Etikariena & Muluk (dalam Manurwan dan Dian, 2010:352) menjelaskan bahwa pada hakikatnya inovasi adalah ide yang datang dari individu, dan individu tersebut merupakan pencetus dan pelaksana ide inovatif tersebut. Dalam hal ini De Jong dan De Hartog (2010:23) menjelaskan saat ide tersebut menemui titik temu dengan masalah yang muncul dalam organisasi, disaat tersebut juga Perilaku Inovatif dimulai.

Prijono (dikutip Soebardi, 2012:58) mengemukakan bahwa perilaku kerja inovatif yang dilakukan secara terstruktur dan sistematis membutuhkan komitmen, keterlibatan, dan kepemimpinan manajemen dalam mengembangkan faktor penunjang yang bersifat teknis maupun non teknis yang mampu mendorong Perilaku Inovatif dalam setiap peran pekerjaan. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa Perilaku Inovatif diduga dapat mempengaruhi Komitmen Kerja. Perilaku Inovatif diharapkan dapat mempengaruhi Komitmen Kerja karena Perilaku Inovatif memungkinkan guru dalam mendayagunakan kemampuan dan keahlian untuk menghasilkan karya baru.

Hasil penelitian Setiawan (2018) menjelaskan bahwa Perilaku Inovatif menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara komitmen organisasi dan Perilaku Inovatif pada karyawan.

Berdasarkan paparan di atas tergambar bahwa Komitmen Kerja guru SMP Negeri Kabupaten Pakpak Bharat masih rendah karena banyak faktor yang membuatnya diantaranya ada tiga yaitu *Locus of Control*, Lingkungan

Kerja dan Perilaku Inovatif yang masih rendah, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Locus of Control*, Lingkungan Kerja, Perilaku Inovatif terhadap Komitmen Kerja guru SMP Negeri Kabupaten Pakpak Bharat”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi sebagai masalah yang dapat mempengaruhi Komitmen Kerja guru, yaitu:

- (1) Apakah *Locus of Control* berpengaruh terhadap Komitmen Kerja guru SMP Negeri Kabupaten Pakpak Bharat?
- (2) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Kerja guru SMP Negeri Kabupaten Pakpak Bharat?
- (3) Apakah Perilaku Inovatif berpengaruh terhadap Komitmen Kerja guru SMP Negeri Kabupaten Pakpak Bharat?
- (4) Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Komitmen Kerja guru SMP Negeri Kabupaten Pakpak Bharat?
- (5) Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Kerja guru SMP Negeri Kabupaten Pakpak Bharat?
- (6) Apakah Pengendalian Stress berpengaruh terhadap Komitmen Kerja guru SMP Negeri Kabupaten Pakpak Bharat?
- (7) Apakah Disiplin Diri berpengaruh terhadap Komitmen Kerja guru SMP Negeri Kabupaten Pakpak Bharat?
- (8) Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Kerja guru SMP Negeri Kabupaten Pakpak Bharat?

- (9) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Kerja guru SMP Negeri Kabupaten Pakpak Bharat?

1.3. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi Komitmen Kerja guru namun pada penelitian ini faktor tersebut dibatasi hanya pada *Locus of Control*, Lingkungan Kerja dan Perilaku Inovatif di SMP Negeri Kabupaten Pakpak Bharat.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

- (1) Apakah *Locus of Control* berpengaruh langsung terhadap Perilaku Inovatif guru SMP Negeri Kabupaten Pakpak Bharat?;
- (2) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Perilaku Inovatif guru SMP Negeri Kabupaten Pakpak Bharat?;
- (3) Apakah *Locus of Control* berpengaruh langsung terhadap Komitmen Kerja guru SMP Negeri Kabupaten Pakpak Bharat?;
- (4) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Komitmen Kerja guru SMP Negeri Kabupaten Pakpak Bharat?;
- (5) Apakah Perilaku Inovatif berpengaruh langsung terhadap Komitmen Kerja guru SMP Negeri Kabupaten Pakpak Bharat?;

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh *Locus of Control* terhadap Perilaku Inovatif guru SMP Negeri Kabupaten Pakpak Bharat.
2. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Inovatif guru SMP Negeri Kabupaten Pakpak Bharat.
3. Mengetahui pengaruh *Locus of Control* terhadap Komitmen Kerja guru SMP Negeri Kabupaten Pakpak Bharat.
4. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja guru SMP Negeri Kabupaten Pakpak Bharat.
5. Mengetahui pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Komitmen Kerja guru SMP Negeri Kabupaten Pakpak Bharat.

1.6. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoretis

Temuan penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori khususnya teori Komitmen Kerja guru, *Locus of Control*, Lingkungan Kerja, Perilaku Inovatif.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini bermanfaat :

1. Bagi kepala sekolah, sebagai bahan informasi untuk meningkatkan Komitmen Kerja guru dengan membina dan mengembangkan tenaga

pendidik, tenaga kependidikan, siswa, peran komite sekolah pada lembaga yang dikelolanya dalam peningkatan kualitas sekolah.

2. Bagi guru, sebagai upaya pengembangan dan peningkatan Komitmen Kerja guru.
3. Bagi peneliti lainnya, sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya.