

BAB I PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Masalah

Sekolah Menengah Kejuruan(SMK) sebagai lembaga yang mempunyai organisasi formal, dalam melaksanakan program kegiatannya akan sangat dipengaruhi oleh orang-orang yang ada di dalamnya. Para pelaku kegiatan dalam organisasi sekolah adalah guru, kepala sekolah, dan pegawai. Adapun guru merupakan pelaku utama dalam memberhasikan tercapainya tujuan pembelajaran di sekolah. Dalam meraih ketercapaian tujuan sekolah, guru juga merupakan komponen utama dari empat komponen lainnya dalam memberhasikan sekolah mencapai tujuannya. Hal ini sejalan dengan hasil seminar ilmiah kepala SMK tingkat nasional tentang sistem menejemen mutu tanggal 23 Oktober 2003 di Cipayung, Jawa Barat. Komponen penentu keberhasilan sekolah adalah guru, kurikulum, sarana prasarana dan menejemen sekolah (Kepala Sekolah). Karena itu menejemen sekolah harus menata semua sumber yang ada secara sistematis hingga proses yang terjadi adalah untuk membangun organisasi yang baik.

Bila sebuah sekolah memiliki pemimpin yang berkomitmen pada tugas dan tujuan organisasi, maka akan terwujud sikap positif dan loyal pada profesi sehingga kepala sekolah akan lebih kuat mendorong guru mencapai tujuan organisasi, selanjutnya akan terwujud komitmen organisasi. Mengapa hal ini penting, adalah karena di sekolah tidak cukup dengan menjalankan proses yang ada , tetapi dalam menjalankan setiap proses yang ada dengan penuh dedikasi.

Sebagaimana yang ditulis oleh Bogler dan Somech (2004) dalam jurnal :

Organizational commitment is the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization. This concept is based on three factors : the acceptance of the organization's goals and values (identification), the willingness to invest effort on behalf of the organization (involvement) and the importance attached to keeping up the membership in the organization (loyalty).

Tujuan Sekolah Menengah Kejuruan yaitu meningkatkan pengetahuan, kecerdasan, kepribadian dan akhlak mulia serta keterampilan untuk hidup mandiri, juga dapat mengikuti pendidikan lebih lanjut sesuai dengan kejuruannya. Sekolah menengah kejuruan bukan saja bertujuan menamatkan siswanya tetapi harus mampu mendorong tamatannya untuk bekerja atau membuka peluang kerja, oleh karena itu peran guru dan manajemen sekolah dalam hal ini sangat penting. Dapat kita lihat melalui pendapat seorang ahli manajemen pendidikan oleh Muhammad Arsyad dalam artikel (2009: 2) yang mengatakan:

Tidak ada siswa yang tidak dapat dididik, tetapi guru yang tidak dapat mendidik para siswa menjadi sukses. Tidak ada guru yang tidak sukses, tetapi kepala sekolah yang tidak mampu membuat guru-guru mendidik dengan sukses.

Dari pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran dan pengaruh yang besar sebagai pendorong untuk meningkatkan kompetensi dan komitmen guru dalam mendidik siswa. Kenyataan di lapangan khususnya SMK Pariwisata bahwa kompetensi kepala sekolah belum memenuhi standart. Hal ini harus secara terus-menerus dikembangkan dan dilatih mengikuti perkembangan, mengingat perubahan dan perkembangan dunia usaha dan dunia kerja saat ini begitu sangat cepat.

Menyadari pentingnya peran dan pengaruh kepala sekolah dalam memberhasilkan tujuan sekolah, maka kepada para pengambil kebijakan, pengelola pendidikan terutama kepala sekolah seharusnya melakukan perencanaan

dan pengembangan karir sumber daya manusia yang lebih baik. Guru dan kepala sekolah sebagai sumber daya utama dari organisasi sekolah dimana keterlibatan sepenuhnya dari mereka sangat diperlukan untuk memungkinkan kemampuan profesional dan kreatifitasnya secara optimal digunakan untuk keberhasilan sekolah. Oleh sebab itu lingkungan sekolah perlu dibangun secara kondusif agar dapat mendorong guru beraktifitas dengan baik.

Guru yang memiliki komitmen pada tugas dan aktif berperan dalam organisasi, tidak lagi membutuhkan kontrol dan perhatian yang berlebihan, tetapi baginya pemimpin dapat memfasilitasi dan mendampingi. Kondisi seperti ini akan berdampak sangat baik bagi sekolah, dalam menjalankan tugas lebih efektif dan efisien. Hal ini juga diungkapkan oleh Bogler dan Somech dalam jurnal (2004) :

Teacher wish to be active player in the organization, have an impact on what is going on in it, feel that they have high status within it, and are ready to contribute beyond what is expected of them. This is especially true when the leader of the organization are percieved as adopting consultative or participative leadership behavior, where shared decision making is prevalent.

Berdasarkan pernyataan ini bahwa guru yang secara aktif berperan di sekolah akan merasa terlibat sepenuhnya untuk mencapai harapan individu maupun organisasi. Permasalahan lain yang dihadapi pada saat ini yang menjadi tantangan utama sekolah kejuruan khususnya di kota Medan adalah belum terpenuhinya kompetensi guru sesuai Permen no.19 tahun 1996 tercantum standar kompetensi guru yang diharapkan yaitu kompetensi kepribadian, pedagogik, sosial dan kompetensi profesional, lemahnya komitmen guru pada tugas. Sebagai contoh pada tahun 2010 dari data hasil evaluasi terhadap persiapan Administrasi Pengajaran Guru, belum seluruhnya membuat silabus maupun RPP (sekitar 15%),

Kepala sekolah kejuruan sebagai pemimpin di sekolah sangat perlu menaruh perhatian penuh terhadap hal ini disamping tetap memperhatikan perkembangan perilaku organisasi seperti persepsi guru dalam organisasi, tim kerja ataupun kepuasan kerja guru, karena bukan saja dapat memberi dukungan pada pencapaian kompetensi tetapi dapat sekaligus mencapai komitmen organisasi. Sebagaimana yang digambarkan oleh Colquitt (2006:67): *Organizational Commitment is desire on the part of an employee to remain a member of the organization.* Dari pencapaian kompetensi dan komitmen organisasi, akan mudah bagi guru-guru sebagai anggota organisasi di sekolah untuk menjalankan tugas tanggung jawabnya sebagai pendidik, memahami visi, misi, maupun tujuan sekolah.

Sesuai dengan visi Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan Jakarta, saat ini sekolah kejuruan didorong untuk mengembangkan sistem manajemen mutu, agar dalam pengelolaan sekolah kejuruan terdapat standar mutu manajemen. Melalui standar manajemen mutu sebagaimana yang dipersyaratkan oleh sistem ini diantaranya yang paling utama adalah hal kepemimpinan. Dalam hal ini seorang pemimpin bertanggung jawab menetapkan arah dan tujuan organisasi, menyiapkan sumber daya manusia yang diperlukan serta menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung. Menurut pendapat seorang ahli pendidikan, Aiken 2002 :

Bahwa setiap sekolah merupakan sebuah organisasi yang unik, dengan latar belakang, lingkungan, dan budaya yang tersendiri. Seorang kepala sekolah baru bukan saja hanya mempelajari "bagaimana sesuatu diselesaikan", tetapi "bagaimana suatu hal dapat diselesaikan disini". Mereka harus bergerak dari seorang asing (stranger) menjadi seseorang di dalam (insider) sesegera mungkin.

Sehubungan dengan itu, maka bagi kepala sekolah hendaknya benar benar berupaya memahami lingkungan dimana ia memimpin agar segera dapat mengarahkan kegiatan dengan tepat, menetapkan tim kerja yang diperlukan dan mengambil keputusan dengan efektif. Adanya aturan-aturan tidak tertulis yang sering kali muncul di masyarakat dan perubahan yang selalu bahkan cepat terjadi, seorang pemimpin seharusnya fokus pada pekerjaan yang benar, pandangan ke depan, konsentrasi pada “apa” dan “mengapa”. Sebagai kepala Sekolah juga dituntut berpikir secara inovatif untuk perkembangan dan masa depan, merumuskan visi dan berharap respon dari para pengikutnya dan orang lain untuk dapat membantu merealisasikan visi dan menginspirasi orang lain melakukan inovasi.

Dalam menjalankan kewajiban kepemimpinan, sebagai pemimpin, sangat diharapkan seorang kepala sekolah selalu dekat dengan guru-guru dan memahami segala kesulitan dan perilaku mereka. Seorang pemimpin harus mampu membangun lingkungan organisasi yang baik, agar dapat terbentuk persepsi guru yang positif yang nantinya meningkatkan komitmen organisasi. Sehubungan dengan pentingnya persepsi guru dan hubungannya dengan kepuasan kerja, Cerrit (2009) dalam jurnal menyatakan :

Principals and teachers are the main determining factors of the quality of education. Teachers who carry out educational activities in the class and who spend more time with students have an important effect on the students achievement. Satisfied teachers are likely to be more enthusiastic to spend more time and energy for educating students.

Berdasarkan pengamatan peneliti, permasalahan di lapangan, hasil penelitian terdahulu, penjelasan teori maupun kesesuaian bidang tugas yang sedang diemban oleh peneliti sebagaimana yang telah diuraikan pada bab ini,

telah menjadi alasan bagi penulis untuk melakukan penelitian ini, yang berjudul: *Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tim Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi*. Hal-hal yang menyangkut tentang kepemimpinan, persepsi guru, kepuasan kerja dan komitmen, merupakan topik yang menantang dan selalu menarik untuk diteliti.

B. Identifikasi Masalah

Dengan memperhatikan beberapa hal yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah, maka dapatlah diidentifikasi berbagai permasalahan yang ada dalam membangun komitmen organisasi. Berbagai permasalahan dapat muncul dengan adanya temuan tentang kesenjangan komitmen organisasi seperti persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, disiplin kerja, budaya kerja, struktur organisasi, tim kerja, motivasi, etika, pengendalian stres, pengambilan keputusan, kejelasan peran maupun karakteristik kerja. Apakah faktor-faktor ini dapat memengaruhi komitmen kerja maupun komitmen organisasi?

C. Pembatasan Masalah

Beragam variabel menurut teori memengaruhi tercapainya komitmen organisasi yang telah teridentifikasi. Penulis membatasi permasalahan pada variabel yang dapat membangun dan berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, yaitu variabel persepsi guru tentang peran kepemimpinan, variabel tim kerja, dan variabel kepuasan kerja. Pembatasan ini bukan berarti mengabaikan pengaruh faktor lain, pertimbangan bahwa telah dilakukan penelitian terhadap

variabel tertentu, pertimbangan waktu yang terbatas Di samping itu juga karena faktor kemampuan dan ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian terhadap variabel yang telah dikemukakan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini perumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah tim kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi?
4. Apakah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi?
5. Apakah tim kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menyimpulkan data dan memperjelas kondisi komitmen organisasi pada guru-guru di SMK dan sekaligus menemukan variabel yang berpengaruh terhadap komitmen, yaitu :

1. Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja.
2. Tim kerja terhadap kepuasan kerja.

3. Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
4. Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen organisasi.
5. tim kerja terhadap komitmen organisasi.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi yang baik untuk memberi informasi, pemahaman, dan memprediksi model pengelolaan sekolah kejuruan khususnya perilaku organisasi yang tepat bagi pelaku pendidikan dan institusi pendidikan formal.

2. Manfaat Praktis

- 2.1 Bagi para guru, hasil penelitian ini dapat memberi gambaran pentingnya komitmen dalam bekerja.
- 2.2 Bagi para kepala sekolah, sebagai pemimpin di sekolah yang memberi pengaruh terbesar dari pencapaian komitmen organisasi, dapat mengetahui dan menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan ataupun acuan untuk membina perilaku dalam organisasinya terutama dalam mendorong terciptanya persepsi guru yang baik tentang kepemimpinannya.
- 2.3 Bagi peneliti lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam memahami komitmen untuk selanjutnya mengembangkan variabel-variabel lainnya yang berbeda.