

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Komitmen adalah bentuk dedikasi atau kewajiban yang mengikat seseorang kepada orang lain, hal tertentu, atau tindakan tertentu. Komitmen dapat dilakukan dengan sukarela atau terpaksa, tergantung situasi masing-masing. Beberapa orang berkomitmen pada sesuatu karena mereka mencintai apa yang mereka lakukan. Beberapa orang lainnya berkomitmen karena merasa takut kehilangan ketika tidak menjalani komitmen tersebut. Yang lainnya mungkin berkomitmen karena merasa memiliki tanggung jawab untuk melakukannya. Dalam organisasi sekolah seorang guru juga memiliki komitmen, Mowday (2001) menjelaskan komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurut dia, komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen kerja guru yang disampaikan dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja guru adalah sebuah bentuk kepedulian yang tinggi dari seorang guru terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya serta adanya rasa penerimaan yang tinggi terhadap organisasi dan memiliki keinginan

yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. guru yang berkomitmen memiliki keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsive dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Jadi didalam komitmen tersebut terdapat beberapa unsur antara lain adanya kemampuan memahami diri dan tugasnya, pancaran sikap bathin (kekuatan bathin) kekuatan dari luar dan tanggap terhadap perubahan. Unsur-unsur inilah yang melahirkan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang menjadi komitmen seseorang sehinggatugas tersebut dilakukan dengan penuh keikhlasan. Tanggung jawab guru sangatlah besar diantara perannya sebagai pendidik dan pengajar. Sebagai pengajar seorang guru harus membuat perencanaan, pelaksanaan, penilaian dan tindak lanjut dalam proses pembelajaran. Sedangkan sebagai seorang pendidik, guru bertugas membentuk sikap, mental dan watak peserta didik kearah yang lebih baik, semuanya itu tidak akan terwujud apabila tanpa adanya komitmen kerja yang tinggi dari pribadi seorang guru.

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.

Guru sebagai pelaksana pendidikan memegang peranan penting dan strategis dalam penentuan tercapainya tujuan pembelajaran. Guru tidak hanya bertanggung jawab menyampaikan pelajaran, tetapi juga harus dapat menciptakan suasana belajar yang menyenangkan. Betapapun baik dan lengkapnya sarana dan prasarana pendidikan, kurikulum, media, sumber atau hebatnya teknologi pendidikan, semua itu tidak akan berarti apa-apa jika tidak dibarengi dengan komitmen kerja guru.

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.

Dampak negatif yang ditimbulkan akibat guru yang tidak memiliki komitmen yaitu: (1) guru tidak bekerja dengan sungguh-sungguh, (2) guru tidak memberikan pelayanan terbaik, (3) tanggung jawab kerja guru rendah, (4) tingkat kedisiplinan guru rendah, serta (5) keinginan berprestasi dan pengembangan diri guru masih rendah. Sedangkan dampak positif dari guru yang memiliki komitmen yaitu: (1) bekerja dengan sungguh-sungguh, (2) bangga sebagai profesi guru, (3) proaktif membenahi diri sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah, (4) selalu menjaga nama baik guru, dan (5) memberikan pelayanan terbaik terhadap peserta didik.

Melihat 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. Arikunto (2008:51) menyebutkan bahwa komitmen terhadap tugas bukan hanya sekedar keterlibatan saja, akan tetapi menunjukkan kesediaan seseorang untuk terlibat aktif dalam suatu kegiatan dengan tanggung jawab yang tinggi. Schatz (Edwin, 2012:44) mengatakan bahwa komitmen merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam menggeluti profesinya.

Pendapat para pakar di atas menggambarkan pentingnya seorang guru untuk memiliki komitmen terhadap pekerjaannya. Komitmen terhadap tugas ditunjukkan seseorang melalui kecenderungan dan kesediaan untuk terlibat aktif dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan tanggungjawab yang tinggi. Seorang guru yang memiliki komitmen tugas yang baik, akan berusaha melaksanakan

tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sampai tuntas. Sebagai wujud komitmen tugas yang dimilikinya, seorang guru selalu terlibat dalam aktivitas-aktivitas di sekolah. Apabila komitmen kerja guru rendah, maka proses pencapaian hasil pembelajaran peserta didik akan terganggu.

Pada kenyataannya, masih banyak guru dihadapkan pada masalah komitmen kerja yang rendah, sehingga kurang sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya yang menyebabkan mutu pendidikan rendah. Secara khusus, Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara (2014: 14) mengemukakan bahwa anjloknya mutu pendidikan di Sumatera Utara berdasarkan indeks prestasi yang dikeluarkan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menjadi bahan renungan bagi pemangku kepentingan, sehingga guru dan kepala sekolah harus fokus memperbaiki kualitas pendidikan. Sehubungan dengan itu, hasil penelitian Surbakti (2016: 190) menemukan bahwa komitmen organisasi guru di Provinsi Sumatera Utara tergolong tidak kuat. Selanjutnya, hasil penelitian Surbakti (2016: 230) menemukan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor – faktor penyebab komitmen organisasi guru tersebut.

Komitmen kerja guru merupakan kesadaran seorang guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di sekolah yang ditunjukkan dengan sikap, nilai dan kebiasaan atau kelakuan dalam bekerja. Komitmen guru ini 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 serta terbatas hanya untuk menggugurkan kewajiban saja, hasil observasi pada bulan November 2018 di beberapa sekolah menengah pertamanegeri di kecamatan Tanjung Morawa masih dijumpai beberapa orang guru yang datang kesekolah tidak tepat waktu atau terlambat dan juga masih dijumpai beberapa orang guru yang tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak jelas.

Observasi yang dilakukan peneliti dengan mewawancarai beberapa orang guru, dari 13 orang guru, peneliti mendapati bahwa 10 dari 13 orang guru yang diwawancarai menyatakan keengganan mereka untuk terlibat aktif dalam kegiatan-kegiatan di sekolah. Alasan yang dikemukakan beragam, 3 orang diantaranya mengatakan bahwa kegiatan tersebut bukan bagian tugasnya, 4 orang mengatakan bahwa kepala sekolah sudah menunjuk orang tertentu, dan 3 guru mengatakan bahwa itu tugas guru-guru yang lebih muda untuk melaksanakan kegiatan itu, 6 Dari 11 guru yang peneliti wawancarai, 6 orang menyatakan bahwa mereka kurang peduli dengan penyusunan perangkat pembelajaran (RPP) yang merupakan tugas individual guru. RPP yang ia susun adalah perangkat yang sama dari tahun ke tahun, hanya mengganti tahun pelajaran saja. Tiga orang responden menyebutkan bahwa RPP yang ia pakai didapati dengan cara *copy-paste* dari internet, lalu tinggal di ganti data-data fisik, seperti nama sekolah, tahun pelajaran,

dan lain-lain. Fakta di lapangan juga menampilkan bahwa 7 dari 11 orang guru menyatakan tidak mengetahui dengan visi dan misi sekolah, dan mengaku tidak berusaha mencari tahu apa visi dan misi sekolah. Mereka beranggapan bahwa visi dan misi sekolah adalah tugas administratif sekolah yang disusun hanya untuk sekedar mencukupi persyaratan sebagai sekolah yang memiliki visi dan misi, beberapa orang guru juga mengatakan kurangnya sarana dan prasarana membuat guru hanya mengajar biasa-biasa saja tanpa ada kreativitas mengajar, hal ini yang membuat motivasi berprestasi guru juga rendah, iklim organisasi sekolah yang kurang kondusif dan persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah juga mempengaruhi komitmen guru, 5 orang guru mengatakan kepala sekolah yang acuh dan otoriter membuat para guru mencari aman dalam mengajar tanpa mau ambil resiko.

Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru berdasarkan fakta dilapangan setara dengan pendapat para ahli, Menurut Mar'at (2000:87), bahwa komitmen kerja seseorang dipengaruhi beberapa faktor seperti motivasi, kompensasi, pelatihan, fungsi pemimpin, iklim kerjasama, semangat kerja dan konflik yang terjadi di dalam suatu kantor. Menurut Mowday (1982) dalam Sopiah (2008 : 155) Komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan guru untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan

keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mar'at (2000: 41) semangat kerja guru merupakan salah satu indikasi dari komitmen guru. Mar'at menyatakan guru dengan komitmen yang tinggi adalah yang memiliki semangat kerja yang tinggi, begitu pun sebaliknya. Semangat kerja yang tinggi ditandai dengan adanya disiplin tinggi, minat kerja, antusiasme dan motivasi yang tinggi untuk bekerja, terpacu untuk berpikir kreatif dan imajinatif, konsekuen dan selalu berusaha mencari alternatif dalam metode pengajarannya. Guru dengan semangat kerja yang rendah akan menunjukkan perilaku indiscipliner, hanya terpaku pada satu metode mengajar, kurang kreatif, kurang berusaha, dan kurang motivasi.

Nahlawi (2003:47) mengatakan bahwa komitmen guru selain tumbuh dari dalam diri masing-masing, juga dipengaruhi oleh kepala sekolah sebagai unsur pimpinan. Pendapat Nahlawi di atas telah dibuktikan oleh beberapa penelitian terkait pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen guru. Penelitian Edwin (2012:57) menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh langsung terhadap komitmen guru sebesar 34,6% dan sisanya 65,4 % merupakan pengaruh di luar kepemimpinan kepala sekolah. Kesimpulan penelitian tersebut menyatakan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin baik pula komitmen guru. Penelitian Darwito (2014:108) juga menyimpulkan adanya pengaruh langsung kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Darwito kemudian menyatakan bahwa bagi organisasi mewujudkan gaya kepemimpinan harus menjadi sebuah referensi penting bagi penyusunan organisasi. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah

diterima secara inderawi oleh para guru. Guru melihat, menyaksikan dan mengolah informasi yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah. Informasi-informasi tersebut kemudian diolah oleh guru sehingga mewujudkan suatu gambaran tentang kepemimpinan kepala sekolah. Gambaran itu kemudian menjadi sebuah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah.

Menurut Supardi (2014: 121), iklim sekolah merupakan suasana yang terdapat di dalam suatu sekolah. Iklim sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah tersebut dalam keadaan riang dan mesra ataupun kepedulian antara satu sama lainnya. Hubungan mesra pada iklim kerja sekolah terjadi, karena disebabkan terdapat hubungan yang baik di antara kepala sekolah, guru, dan diantara guru dan peserta didik. Menurut Rivai dan Murni (2009: 231), iklim sekolah merupakan karakteristik yang membedakan satu sekolah dengan sekolah lain dan bahwa hal itu mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi sekolah. Lebih lanjut, mereka menjelaskan bahwa iklim sekolah merupakan syarat luas yang merujuk pada persepsi guru kepada lingkungan kerja utama sekolah, organisasi formal, informal, kepribadian peserta, dan pemimpin organisasi yang mempengaruhinya. Iklim sekolah merupakan pengaruh timbal balik antar faktor-faktor pribadi, sosial, dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dalam kelompok dalam lingkungan sekolah. Menurut Sulistyorini (2000:49), menyatakan bahwa iklim sekolah dapat berpengaruh terhadap pembelajaran, sikap dan moral, kesehatan mental. Dengan demikian dapat mempengaruhi komitmen kerja guru.

Selanjutnya Colquitt, LePine, Wasson, (2009:34) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Colquitt faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, kepemimpinan dan kerja sama kelompok.

Penelitian Wau (2012) menguatkan pendapat Colquitt dan menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi memberikan pengaruh langsung terhadap komitmen dengan koefisien jalur sebesar 0,42. Hasil penelitian Dasmiati (2013:49) juga menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh langsung terhadap komitmen guru. Artinya, semakin baik motivasi berprestasi maka semakin baik juga komitmen. Motivasi berprestasi menurut Dasmiati (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.

1.2. Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang mempengaruhi komitmen kerja guru meliputi :

- 1) Guru enggan terlibat aktif karena merasa bukan tugasnya, ini menggambarkan guru kurang memiliki motivasi untuk berbuat sesuatu karena merasa bukan tugasnya.
- 2) Guru enggan terlibat aktif karena merasa ada guru yang lebih muda untuk melakukan sesuatu, ini menggambarkan adanya kesenjangan antara guru senior dan guru muda sehingga kurang tercapai komitmen guru di sekolah
- 3) Guru kurang peduli dengan penyusunan perangkat pembelajaran (RPP) yang merupakan tugas individual guru. RPP yang ia susun adalah perangkat yang sama dari tahun ke tahun, hanya mengganti tahun pelajaran saja
- 4) Iklim sekolah yang kurang kondusif
- 5) Kepala sekolah yang acuh dan otoriter membuat para guru mencari aman dalam mengajar tanpa mau ambil resiko
- 6) Kurangnya kepedulian guru untuk mengerti visi misi sekolah yang menjadi acuan tercapainya tujuan organisasi sekolah
- 7) Kurangnya sarana dan prasarana membuat guru enggan mengembangkan diri.

1.3. Pembatasan Masalah Penelitian

Mengamati banyaknya uraian identifikasi masalah serta mengingat pendapat para ahli tentang hal-hal yang mempengaruhi komitmen kerja guru, peneliti sangat sadar bahwa seharusnya seluruh variabel yang mungkin mempengaruhi komitmen kerja guru hendaknya diteliti. Agar penelitian ini

terarah dan fokus, maka penelitian ini dibatasi pada persepsi kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, motivasi berprestasi guru terhadap komitmen kerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa.

1.4. Perumusan Masalah Penelitian

Masalah penelitian ini dirumuskan berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru pada SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa.
2. Apakah terdapat pengaruh yang positif antara iklim sekolah terhadap motivasi berprestasi guru di SMP Negeri Kecamatan Tanjung Morawa.
3. Apakah terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen kerjaguru di SMP Negeri Kecamatan Tanjung Morawa.
4. Apakah terdapat pengaruh yang positif antara iklim sekolah, terhadap komitmen kerjaguru di SMP Negeri Kecamatan Tanjung Morawa.
5. Apakah terdapat pengaruh yang positif antara motivasi berprestasi guru, terhadap komitmen kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Tanjung Morawa.

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan :

1. Pengaruh yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru di SMP Negeri Kecamatan Tanjung Morawa.
2. Pengaruh yang positif antara iklim sekolah terhadap motivasi berprestasi guru di SMP Negeri Kecamatan Tanjung Morawa.
3. Pengaruh yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Tanjung Morawa.
4. Pengaruh yang positif antara iklim sekolah terhadap komitmen kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Tanjung Morawa.
5. Pengaruh yang positif antara motivasi berprestasi guru terhadap komitmen kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Tanjung Morawa

1.6. Manfaat Penelitian.

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh data dan informasi yang dapat digunakan dalam menguji pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, motivasi berprestasi guru terhadap komitmen kerja guru pada SMP Negeri Kecamatan Tanjung Morawa

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam persepsi kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, motivasi berprestasi guru terhadap komitmen kerja guru.

2. Manfaat Praktis.

a. Kepala Dinas Pendidikan

Sebagai informasi dan bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan tentang upaya peningkatan komitmen guru yang memiliki pengaruh terhadap kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi berprestasi guru dalam upaya meningkatkan mutu satuan pendidikan

b. Kepala Sekolah

Diharapkan dapat dipakai sebagai rujukan dalam mengembangkan kepemimpinannya, sehingga berpengaruh positif bagi seluruh warga sekolah.

c. Guru

Berguna untuk dijadikan pertimbangan kontekstual operasional dalam merumuskan pola pengembangan kinerja mengajar guru yang akan datang, dan memberi motivasi bagi para guru untuk meningkatkan komitmennya yang nantinya dapat meningkatkan mutu pendidikan.

d. Peneliti lainnya

sebagai referensi bagi penelitian yang sejenis dengan setting berbeda.