

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar. Jika komitmen guru terhadap organisasi rendah, maka akan terjadi kemangkiran guru yang akan berimplikasi negatif pada prestasi belajar siswa. Karena siswa harus selalu beradaptasi kembali dengan guru baru yang mengajarnya. Dalam mengajar guru dituntut untuk tetap berkomitmen dengan tujuan belajar yang telah ditetapkan sebelumnya. Komitmen terhadap tujuan pengajaran akan mempermudah siswa dan guru melaksanakan proses belajar mengajar. Komitmen seorang guru akan meningkat apabila tuntutan tugasnya sesuai dengan kompetensinya dan merasa senang selama menjalankan tugasnya. Robbins (2001) mendefinisikan komitmen kerja sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Seorang guru akan berkomitmen bila merasa dalam melaksanakan tugasnya tidak terbebani dan memperoleh kenyamanan serta dapat bersinergi dengan lingkungannya.

Sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Pasal 15 Ayat 3 diwajibkan kepada seluruh tenaga pengajar (guru) di lingkungan Kementerian Agama untuk wajib mengajar 24 jam selama seminggu. Peraturan ini dilakukan untuk meningkatkan rasa kepedulian dan komitmen guru dalam memberikan pengajaran kepada siswa. Komitmen kerja merupakan suatu keadaan individu dimana individu menjadi sangat terikat

oleh tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan dan keterlibatannya (Streers dan Porter, 1983).

Komitmen guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan belum menunjukkan hasil yang baik. Hal ini didasarkan pada kenyataan di lapangan belum menunjukkan tingkat komitmen guru yang baik. Data dari tim pengawas Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan yang tertera pada Kanwil Kemenag Provinsi Sumut menunjukkan bahwa masih banyak guru yang kurang dalam jumlah jam mengajar (< 24 jam perminggu). Hal ini tentu saja memberikan keleluasaan kepada guru untuk tidak masuk ke sekolah memenuhi kewajibannya. Selain itu, masih banyak dijumpai guru yang asal datang dan asal mengajar saja, tanpa persiapan mengajar yang diwajibkan. Hasil observasi yang lebih akurat diperoleh peneliti sewaktu mengadakan observasi untuk melihat bagaimana tingkat kedisiplinan dan kepatuhan guru terhadap peraturan sekolah. Dari wawancara dengan kepala sekolah dan siswa, masih banyak dijumpai kelas yang ditinggal guru (siswa belajar tanpa guru), masih banyak guru duduk seharian di ruang guru bercerita tanpa menyiapkan materi pelajarannya, masih banyak guru yang pulang sebelum waktunya. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja guru masih belum optimal.

Porter, dkk. (1973) mengemukakan komitmen kerja dicirikan oleh tiga faktor: (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi; dan (3) kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dari uraian ini serta kenyataan di lapangan, dapat dikatakan bahwa

belum seluruhnya guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan memiliki komitmen yang baik dalam bekerja sesuai aturan yang diberlakukan pemerintah.

Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru, salah satunya diutarakan Dessler (1995) sendiri mengemukakan bahwa tingginya komitmen karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh: (1) nilai-nilai kemanusiaan; (2) komunikasi dua arah yang komprehensif; (3) rasa kebersamaan dan kerukunan; (4) visi dan misi seorang pemimpin; (5) nilai sebagai dasar perekrutan; (6) nilai personal; (7) kestabilan kerja; dan (8) penghayatan finansial.

Dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik di sekolah, guru harus mengikuti kebijakan sekolah yang ditetapkan kepala sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah memiliki tugas yang sangat berat. Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 menyebutkan kompetensi kepala sekolah meliputi: kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial. Tugas dan kewenangan kepala sekolah (Madrasah) tersebut harus dapat dijalankan secara seimbang, sesuai peraturan pemerintah dan kebutuhan sekolah. Kepala Madrasah dalam menjalankan tugasnya akan berusaha menerapkan kebijakan yang dirasa tepat bagi keberhasilan Madrasah. Kebijakan Kepala Madrasah merupakan implementasi dari gaya kepemimpinannya dalam memimpin madrasah. Gaya kepemimpinan inilah yang selanjutnya akan dipersepsikan oleh semua bawahan termasuk para guru. Gaya kepemimpinan Kepala

Madrasah mendapat sorotan akhir-akhir ini, sebagaimana yang diungkapkan Kepala Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah Kemendikbud, Siswandari mengatakan “Untuk kemajuan sekolah, dibutuhkan kepala sekolah yang kompetensinya di atas rata-rata. Kalau cuma rata-rata, perbaikan di sekolah tidak terlalu signifikan, baik untuk guru maupun siswa” (Koran Kompas, Selasa 24 Juli 2012 Halaman 12).

Dari kenyataan di lapangan diperoleh informasi dari para guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan, bahwa Kepala Madrasah kurang dapat bertindak bijaksana. Salah satu indikasi itu terlihat peneliti ketika kepala sekolah menunjuk langsung seorang guru sebagai penanggung jawab kegiatan sekolah, sedangkan menurut struktur organisasi masih ada guru yang lebih berhak menjadi pelaksana kegiatan. Hal lain yang diperoleh peneliti, adanya keterangan dari guru bahwa Kepala Madrasah tidak adil dalam pembagian keikutsertaan guru dalam mengikuti pelatihan/ seminar dari Kementerian Agama atau instansi lainnya. Hal ini sudah tentu menggambarkan bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah mempengaruhi komitmen guru dalam bekerja. Tannenbaum dalam Wahjosumidjo (2011:17) mengemukakan *leadership is interpersonal influence exercised in a situation, and directed, through the communication process, toward the attainment of a specified goal or goals*. Pendapat ini didukung Hasibuan (2007:13), “Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan”.

Keterkaitan antara komitmen dalam bekerja dengan kepemimpinan diungkapkan dari hasil penelitian Koesmono (2007) pada Jurnal Ekonomi Manajemen (<http://www.petra.ac.id/~puslit/journals/>) yang mengemukakan bahwa komitmen pada organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan dan tuntutan tugas. Hasil penelitian Silalahi (2008) juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi komitmen seseorang dalam bekerja.

Selain faktor kepemimpinan, faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi komitmen guru adalah iklim organisasi. Sering kita jumpai di lapangan kenyataan bahwa ada persaingan tidak sehat di antara sesama guru dalam merebut perhatian siswa atau Kepala Madrasah. Persaingan ini berakibat pada iklim organisasi madrasah yang tidak lagi kondusif seperti harapan semua guru. Diantara guru sudah ada sifat saling menjelek-jelekan, kurang hormat dengan hasil kerja keras guru, kurang mendukung program kerja seorang guru, dan sebagainya. Iklim organisasi yang kurang akrab hubungan antar individunya memberikan pengaruh negatif terhadap pelaksanaan program organisasi. Sebaliknya, iklim organisasi yang harmonis akan memberikan pengaruh lancarnya pelaksanaan program organisasi.

Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2008:121) mengemukakan iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, diambil oleh anggota organisasi; mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Hasil penelitian Muriman dkk (2008) menyatakan bahwa iklim organisasi mempengaruhi komitmen kerja. Iklim organisasi yang baik

terlihat dengan adanya rasa aman, nyaman, dan merasa ikut memiliki yang membuat personil merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan yang terbaik sehingga komitmen kerjanya meningkat dari waktu ke waktu (<http://www.akuntansiku.com>).

Program organisasi (sekolah) akan berjalan dengan lancar bila didukung oleh tenaga kerja yang dapat bekerja dengan baik. Salah satu tujuan orang bekerja sebagai guru adalah untuk mengimplimentasikan kompetensi yang dimilikinya secara maksimal, dan tujuan lainnya yaitu untuk mendapatkan kompensasi karena manusia dikendalikan oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya seperti keinginan untuk mendapatkan uang yang lebih banyak, peningkatan karir (promosi), dan kekuasaan. Weather and Davis (1989), *compensation is what employee receive in change for their work*. Kompensasi sebagai suatu bentuk imbalan yang diterima guru sebagai balas jasa atas kerja yang mereka lakukan. Kompensasi penting bagi guru karena besarnya kompensasi dapat meningkatkan komitmen guru dalam bekerja. Kompensasi mempunyai pengaruh yang besar dalam penarikan, motivasi, produktivitas, dan tingkat perputaran seseorang dalam bekerja (Benardin dan Russel, 1993). Hasil penelitian Budiar, dkk (2004) mengemukakan bahwa kompensasi mempengaruhi komitmen kerja guru. Kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai pemberian penghargaan-penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi (Tulus, 1996).

Dari uraian di atas dapat dilihat bahwa komitmen guru madrasah dalam bekerja dipengaruhi banyak faktor, di antaranya gaya kepemimpinan Kepala Madrasah, iklim organisasi yang ada, dan kompensasi non-finansial kepada guru. Berdasarkan hal tersebut di atas peneliti merasa penting untuk melakukan penelitian dengan judul: Hubungan antara gaya kepemimpinan Kepala Madrasah, iklim organisasi, dan kompensasi non-finansial dengan komitmen kerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja guru antara lain: faktor nilai kemanusiaan, komunikasi dua arah yang komprehensif, nilai personal guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, kompensasi non-finansial.

C. Pembatasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen kerja, tetapi dalam penelitian ini dibatasi hanya pada gaya kepemimpinan Kepala Madrasah, iklim organisasi, dan kompensasi non-finansial. Subjek dalam penelitian ini dibatasi hanya pada guru-guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Medan.

D. Perumusan Masalah

Sesuai dengan pembatasan masalah yang telah disebutkan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Komitmen Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Medan.
2. Apakah terdapat hubungan antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Medan.
3. Apakah terdapat hubungan antara Kompensasi Non-Finansial dengan Komitmen Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Medan.
4. Apakah terdapat hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah, Iklim Organisasi, dan Kompensasi Non-Finansial secara bersama-sama dengan Komitmen Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Medan.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Komitmen Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Medan.
2. Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Medan.
3. Hubungan antara Kompensasi Non-Finansial dengan Komitmen Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Medan.

4. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah, Iklim Organisasi, dan Kompensasi Non-Finansial secara bersama-sama dengan Komitmen Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Manfaat secara teoretis dalam penelitian ini adalah dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru dalam peningkatan komitmen kerja guru dan sebagai masukan atau informasi bagi instansi dalam peningkatan komitmen kerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

- 1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan komitmen kerja dalam peningkatan mutu pendidikan.
- 2) Sebagai bahan masukan dalam melihat keterhubungan antara gaya kepemimpinan Kepala Madrasah, iklim organisasi, dan kompensasi non-finansial dalam upaya meningkatkan komitmen kerja guru.

b. Bagi Kepala Sekolah

- 1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan gaya kepemimpinan Kepala Madrasah, iklim organisasi, dan kompensasi non-finansial selama guru berada di kelas dan sekolah.

2) Sebagai bahan masukan dalam upaya terus meningkatkan komitmen kerja pada guru.

c. Bagi Sekolah

Memberikan masukan tentang upaya peningkatan komitmen kerja pada guru dalam mengajar, mengingat komitmen kerja guru dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan Kepala Madrasah, iklim organisasi, dan kompensasi non-finansial.

THE
Character Building
UNIVERSITY