

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia pendidikan, guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah, dan pendidikan yang berkualitas harus didukung oleh guru yang profesional. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan sangat berpengaruh terhadap terciptanya proses belajar mengajar di sekolah, keberhasilan peserta didik, dan hasil pendidikan yang berkualitas.

Keberhasilan tujuan pendidikan nasional harus memperhatikan komponen pendidikan khususnya sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai peranan sangat penting dalam menentukan keberhasilan sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Oleh karena guru merupakan ujung tombak yang melakukan proses pembelajaran di sekolah, maka mutu dan jumlah guru perlu ditingkatkan dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan sekarang dan yang akan datang.

Berbicara tentang kebutuhan akan guru berkualitas, sekolah harus melakukan berbagai upaya dalam menciptakan dan mempertahankan guru-guru berkompeten dan berkualitas dalam organisasinya. Hal ini dikarenakan guru berkompeten dan berkualitas akan memberikan hasil kerja yang lebih maksimal sesuai kemampuan yang mereka miliki. Pencapaian kerja guru ke arah yang terbaik dapat dilakukan dengan meningkatkan komitmen guru dalam bekerja secara baik di sekolah.

Komitmen kerja dipandang sebagai suatu keadaan yang mana seorang guru bertindak sesuai dengan tujuan organisasi, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen kerja yang tinggi menunjukkan tingkat keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi yang mempekerjakannya (Prapti dkk, 2004). Streers dan Porter (1983) 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 dan dibandingkan dengan kenyataan di lapangan, maka dapat dikatakan bahwa guru SD Negeri di Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara kurang dalam berkomitmen kerja sesuai aturan yang diberlakukan pemerintah.

Observasi awal yang peneliti lakukan pada bulan Desember 2012 memberikan data bahwa hampir 48% guru sering mangkir dari tugas mengajar dengan beragam alasan, rendahnya semangat mengajar, lebih dari 50% guru masih sering terlambat masuk kelas, masih banyak guru yang lebih

suka menghabiskan waktu bercerita di ruang guru, langsung pulang setelah pembelajaran di kelas selesai, dan sebagainya. Informasi yang diberikan Pengawas SD Kecamatan Lima Puluh mengungkapkan sebanyak 52% guru tidak dapat membuat perangkat belajar (RPP) dengan baik, lebih dari 45% guru memberikan materi pelajaran sekedarnya saja. Hal ini menunjukkan bahwa guru tidak siap dengan tugasnya sebagai guru. Padahal dalam bekerja, faktor komitmen memegang peranan yang sangat penting. Hasil wawancara dengan kepala sekolah dan kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa guru SD di Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara belum menunjukkan komitmen guru yang belum baik dalam mengajar, khususnya di dalam kelas. Sering kali dijumpai guru yang hanya meninggalkan bahan dan menyuruh siswa mencatatkan, guru tidak memeriksa tugas-tugas rumah siswa, sering marah-marah di kelas, dan sebagainya. Hal ini menunjukkan bahwa guru tidak komitmen dengan tugas mengajarnya.

Streers dan Porter (1983) mengemukakan bahwa komitmen kerja merupakan suatu keadaan individu dimana individu menjadi sangat terikat oleh tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya. Menurut Morrow dalam Chang (1999), komitmen kerja merupakan sikap seseorang terhadap karirnya. Guru dengan komitmen kerja yang tinggi diindikasikan memiliki kebutuhan dan harapan yang tinggi terhadap organisasi/ sekolah tempatnya bekerja, serta lebih termotivasi saat harapannya terpenuhi. Hasil penelitian Greenberg & Baron (1993) menyatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi

komitmen seseorang di antaranya: karakteristik pekerjaan, kesempatan akan adanya pekerjaan lain, karakteristik individu serta perlakuan organisasi terhadapnya. Sedangkan hasil penelitian Meyer, Allen & Smith (1993) menyatakan komitmen kerja dapat dipengaruhi keinginan untuk berhenti bekerja dan respon terhadap ketidakpuasan terhadap organisasi. Dari uraian ini, dapat diketahui bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru, dua faktor di antaranya: budaya kerja di sekolah, dan kepuasan kerja seorang guru.

Triguno (2004) menyatakan budaya kerja adalah nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dan bermula dari adat-istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Menurut Nawawi (2003) budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran dalam sangsi ini memang tidak ada yang tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Dengan budaya kerja yang baik, sekolah akan dapat menentukan dan mencapai tujuannya dengan tepat waktu. Budaya kerja juga dapat memberikan rasa nyaman dan kondusif bagi guru dalam menjalankan aktivitasnya.

Selain faktor budaya kerja, faktor lainnya yang mempengaruhi komitmen kerja adalah kepuasan kerja. Gibson, dkk (1991:150) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap positif dan juga bisa negatif yang dimiliki

individu terhadap berbagai segi pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman sekerja. Hal ini dihasilkan dari intrinsik dan ekstrinsik dan persepsi mereka terhadap pekerjaannya. Sementara itu istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu yang menilai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dengan yang diyakininya seharusnya diterima. Individu yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap yang positif terhadap kerja itu, individu yang tidak berpuas hati dengan kerja mempunyai sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 1989:139).

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas peneliti melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara budaya kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen kerja guru SD di Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan komitmen kerja antara lain: karakteristik dari pekerjaan, kemampuan mengajar, budaya kerja, motivasi, dan kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan menyangkut tentang hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan sebagai guru di sekolah, seperti: bentuk pekerjaan, uraian tugas. Kemampuan mengajar menyangkut pada kemampuan guru mengajar di kelas, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan evaluasi hasil belajar. Budaya kerja menyangkut tentang bagaimana pola kerja guru di sekolah, mulai dari jam kehadiran, jalinan komunikasi, hubungan emosional, dan sebagainya. Motivasi

menyangkut tentang keinginan guru untuk sukses dalam pekerjaan dan memberikan yang terbaik terhadap sekolahnya. Kepuasan kerja menyangkut tentang apa yang dirasakan guru di sekolah sehubungan dengan hal-hal yang diterima guru, seperti: gaji, promosi jabatan, dan sebagainya.

C. Pembatasan Masalah

Permasalahan komitmen kerja sangat luas, namun dalam penelitian ini, dibatasi pada faktor budaya kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan subjek penelitian dibatasi hanya pada guru SD Negeri di Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara.

D. Rumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat antara hubungan antara budaya kerja dengan komitmen kerja guru SD di Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara?
2. Apakah terdapat antara hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja guru SD di Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara?
3. Apakah terdapat antara hubungan antara budaya kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan komitmen kerja guru SD di Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Hubungan antara budaya kerja dengan komitmen kerja guru SD di Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara.
2. Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja guru SD di Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara.
3. Hubungan antara budaya kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan komitmen kerja guru SD di Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara.

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 masukan dalam menumbuhkan komitmen kerja di sekolah.
- 2) Sebagai masukan dalam membangun budaya kerja yang baik di sekolah.
- 3) Sebagai masukan dalam meningkatkan kepuasannya dalam bekerja di sekolah.

b. Bagi Kepala Sekolah

- 1) Sebagai masukan dalam menumbuhkan komitmen kerja guru-guru di sekolah.
- 2) Sebagai masukan dalam menciptakan budaya kerja yang kondusif di sekolah.
- 3) Sebagai masukan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di sekolah.

c. Bagi Sekolah

Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan komitmen kerja, budaya kerja, dan kepuasan kerja di sekolah.