

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan suatu negara, pendidikan memegang peranan yang amat penting untuk menjamin kelangsungan hidup negara dan bangsa, karena pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Masyarakat Indonesia dengan laju pembangunannya masih menghadapi masalah pendidikan yang berat, terutama berkaitan dengan kualitas, relevansi, dan efisiensi pendidikan. Pendidikan merupakan unsur terpenting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Tidak ada satu bangsa atau negara yang bisa maju tanpa terlebih dahulu memajukan dunia pendidikan. Dengan kata lain, kemajuan dunia pendidikan akan berdampak positif dalam upaya peningkatan sumber daya manusia di negara tersebut.

Kemajuan dalam dunia pendidikan harus didukung tenaga guru yang profesional terhadap tugasnya. Hal ini dikarenakan guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar. Seorang guru yang profesional tidak hanya menguasai materi pelajarannya dengan baik, tetapi juga sanggup bertanggung penuh terhadap tugas di sekolah. Sejalan dengan tanggung jawab guru di sekolah, perlu dikembangkan komitmen guru terhadap sekolah. Jika komitmen guru terhadap organisasi rendah, maka akan terjadi kemangkiran guru yang akan berimplikasi negatif pada prestasi belajar siswa. 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 (2001:68) menyatakan komitmen terhadap organisasi sebagai suatu sikap yang menggambarkan orientasi individu terhadap organisasi dan hal ini ditunjukkan dengan kesetiaan terhadap organisasi, mengidentifikasi diri dan melibatkan diri dalam organisasi tersebut.

Patchen dalam Cooper & Robertson (1986:258) berpendapat komitmen mencakup tiga aspek, yaitu: (1) perasaan manunggal dengan tujuan organisasi (identifikasi), yang meliputi minat dan tujuan yang sama dengan anggota organisasi lain; (2) perasaan terlibat dalam organisasi, dimana perasaan terlibat pada organisasi merupakan perasaan ikut memiliki dari pegawai terhadap organisasi; dan (3) perasaan setia atau loyal pada perusahaan, merupakan kesetiaan individu dengan memberikan dukungan serta mempertahankan kebijaksanaan organisasi.

Rendahnya komitmen organisasi dari guru dalam suatu sekolah merupakan gejala dari kurang stabilnya sekolah tersebut. Fenomena yang terjadi saat ini dimana banyak guru yang mengajar di sekolah lain sering dijumpai karena di satu sisi kekurangan guru dan di sisi lain adalah tuntutan ekonomi. Hal ini membuktikan komitmen guru dalam tugas mengajarnya sudah tidak berjalan dengan sebagaimana mestinya. Salah satu bukti empiris dapat dilihat dengan adanya unjuk rasa oleh guru pada bulan Februari 2010 dengan meminta pengangkatan tenaga honorer menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Tentunya ini sangat berpengaruh walaupun tidak secara langsung terhadap mutu pendidikan dan berdampak pada kualitas pendidikan.

Fenomena berkurangnya komitmen guru terhadap sekolah juga dijumpai peneliti pada guru-guru SMP Swasta di Kecamatan Beringin Kabupaten Deli Serdang. Dari hasil observasi awal yang peneliti lakukan pada bulan Desember 2012 – Januari 2013 di beberapa sekolah menunjukkan gejala berkurangnya komitmen guru pada sekolah, di antaranya: (1) guru sering terlambat hadir di sekolah; (2) guru sering meninggalkan kelas sebelum waktu pelajaran selesai; (3) guru mengajar di sekolah lain pada sepulang dari sekolah, dan sebagainya. Pengamatan ini juga dibenarkan Pengawas SMP Kecamatan Beringin yang menginformasikan kondisi guru di bulan Januari 2013 sebagai berikut: (1) sekitar 55% guru hadir setelah pembelajaran dimulai; (2) 40% guru sering meminta ijin keluar tanpa alasan yang jelas; (3) 40% guru meninggalkan tugas mengajar ketika kepala sekolah tidak hadir; dan (4) 85% guru masih menggunakan RPP tahun sebelumnya tanpa perbaikan. Hal ini menggambarkan bahwa komitmen guru terhadap tugas mengajarnya masih kurang baik. Kondisi ini bila dibiarkan berlangsung terus menerus akan mengakibatkan rendahnya mutu pembelajaran SMP Swasta di Kecamatan Beringin. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya, salah satunya dikemukakan Steers, dkk (1996:374) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen di antaranya: karakteristik personal, karakteristik kerja, karakteristik organisasi, dan sifat dan kualitas pekerjaan. Dari uraian di

atas dapat disimpulkan bahwa tanpa adanya komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu, tidak akan mungkin suatu organisasi dapat berjalan dengan maksimal. Dari pendapat di atas dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi guru dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya: budaya kerja (karakteristik kerja), sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah (karakteristik organisasi), dan kepuasan kerja (karakteristik personal).

Banyak cara yang dilakukan sekolah dalam meningkatkan komitmen organisasi guru, di antaranya dengan menciptakan tradisi bekerja yang baik di sekolah. Setiap sekolah memiliki cara, kebiasaan, dan aturan dalam mencapai tujuan dan misi organisasi, termasuk cara individu hidup berinteraksi satu sama lain (bermasyarakat), dan cara individu mengatasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam organisasi. Kondisi di lapangan (SMP Swasta di Kecamatan Beringin) menunjukkan faktor yang kurang baik, seperti: guru tidak disiplin dalam bekerja, lalai dalam mengerjakan tugasnya sehari-hari, dan sebagainya. Dengan kondisi ini, budaya kerja yang ada tidak mendukung peningkatan komitmen kerja guru di sekolah. Dengan kata lain budaya kerja memiliki hubungan dengan komitmen organisasi guru. Hasil penelitian Haryanto (2008) menyatakan bahwa terhadap pengaruh yang signifikan antara budaya kerja dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa budaya kerja yang baik akan mempengaruhi komitmen organisasi. Brown (1998:34) menyatakan budaya kerja merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi dan hidup dalam organisasi, budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh

anggota organisasi. Robbins (2001:525) menjelaskan bahwa budaya kerja merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi, sehingga hal yang sedemikian tersebut bisa membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari di sekolah, komitmen guru untuk bertahan di sekolah juga ditentukan oleh sikap guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Seorang kepala sekolah yang melaksanakan tugasnya dengan baik akan membuat guru berpikiran positif terhadap apa yang dikerjakannya di sekolah. Sikap guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah merupakan keyakinan seorang guru mengenai pekerjaan yang diembannya, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar kepada guru tersebut untuk membuat respons atau berperilaku dalam cara tertentu sesuai pilihannya. Hasil penelitian Panudju (2003) mengemukakan terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap/ karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja. Sikap guru mempengaruhi tindakan guru tersebut dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Apabila seorang guru memiliki sikap positif terhadap kepemimpinan kepala sekolah, maka sudah barang tentu guru akan menjalankan fungsi dan kedudukannya sebagai tenaga pengajar dan pendidik di sekolah dengan penuh rasa tanggung jawab. 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”.

Kepemimpinan kepala sekolah akhir-akhir ini mendapat sorotan, sebagaimana yang diungkapkan Siswandari bahwa “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). Kenyataan di lapangan diperoleh informasi dari para guru SMP Swasta, bahwa masih ada sebagian kepala sekolah yang kurang dapat bertindak bijaksana dalam menghadapi permasalahan guru di sekolah. Salah satu indikasi itu terlihat peneliti ketika kepala sekolah menunjuk langsung seorang guru sebagai penanggung jawab kegiatan sekolah tanpa melihat guru lain yang lebih mampu. Hal ini sudah tentu menggambarkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi komitmen guru dalam bekerja. 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 kepemimpinan kepala sekolah, faktor lain yang tidak dapat dihilangkan pengaruhnya dari komitmen organisasi adalah kepuasan kerja.

Soetjipto (2008:67) menyatakan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi. Ketidakpuasan kerja sering tercermin dari prestasi kerja yang akan rendah, tingkat kemangkiran yang tinggi, seringnya terjadi kecelakaan kerja, dan sebagainya. Siagian (2000:93) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif, tentang pekerjaannya. Dalam melaksanakan tugasnya, guru SMP Swasta di Kecamatan Beringin sering memperlihatkan beberapa hal, di antaranya: malas mengajar, tidak produktif dalam mengajar, kurang semangat bekerja, dan lain-lain. Wexley dan Yukl dalam As'ad (1998:276), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut: *''Job satisfaction is the way an employee feels about his job''*. Sikap puas atau tidak puas guru dapat diukur dari sejauhmana sekolah dapat memenuhi kebutuhan guru. Bila terjadi keserasian antara kebutuhan guru dengan apa yang diberikan sekolah, maka tingkat kepuasan yang dirasakan guru akan tinggi, dan sebaliknya.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas peneliti merasa perlu mengkaji komitmen organisasi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di sekolah. Beberapa faktor yang mungkin berhubungan dengan komitmen organisasi di antaranya faktor budaya kerja, sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah, dan kepuasan kerja. Dari hal ini, peneliti merasa penting untuk melakukan penelitian dengan judul: **Hubungan antara budaya kerja, sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada guru SMP Swasta di Kecamatan Beringin Kabupaten Deli Serdang''**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mempunyai hubungan dengan komitmen organisasi guru di antaranya: disiplin guru, kompetensi guru, sikap kerja, budaya kerja, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, dan kepuasan kerja. Sejalan dengan hal ini, dapat diajukan beberapa hal yang berkaitan dengan komitmen organisasi guru, yaitu:

1. Apakah disiplin guru berhubungan dengan komitmen organisasi pada guru?
2. Apakah kompetensi guru berhubungan dengan komitmen organisasi pada guru?
3. Apakah sikap kerja berhubungan dengan komitmen organisasi pada guru?
4. Apakah budaya kerja berhubungan dengan komitmen organisasi pada guru?
5. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berhubungan dengan komitmen organisasi pada guru?
6. Apakah motivasi berhubungan dengan komitmen organisasi pada guru?
7. Apakah kepuasan kerja berhubungan dengan komitmen organisasi pada guru?

C. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti hanya mengkaji hubungan budaya kerja, sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah, dan kepuasan kerja dengan

komitmen organisasi. Subjek pada penelitian ini dibatasi hanya pada guru SMP Swasta di Kecamatan Beringin Kabupaten Deli Serdang.

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 positif budaya kerja dengan komitmen organisasi pada guru SMP Swasta di Kecamatan Beringin Kabupaten Deli Serdang?
2. Apakah terdapat hubungan positif sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen organisasi pada guru SMP Swasta di Kecamatan Beringin Kabupaten Deli Serdang?
3. Apakah terdapat hubungan positif kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada guru SMP Swasta di Kecamatan Beringin Kabupaten Deli Serdang?
4. Apakah terdapat hubungan positif budaya kerja, sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah, dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan komitmen organisasi pada guru SMP Swasta di Kecamatan Beringin Kabupaten Deli Serdang?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan positif budaya kerja dengan komitmen organisasi pada guru SMP Swasta di Kecamatan Beringin Kabupaten Deli Serdang.

2. Hubungan positif sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen organisasi pada guru SMP Swasta di Kecamatan Beringin Kabupaten Deli Serdang.
3. Hubungan positif kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada guru SMP Swasta di Kecamatan Beringin Kabupaten Deli Serdang.
4. Hubungan positif budaya kerja, sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah, dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan komitmen organisasi pada guru SMP Swasta di Kecamatan Beringin Kabupaten Deli Serdang.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

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

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

- 1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan komitmen organisasi dalam peningkatan mutu pendidikan.
- 2) Sebagai bahan masukan dalam melihat keterhubungan budaya kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi pada guru.

b. Bagi Kepala Sekolah

- 1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan budaya kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan kepuasan guru selama berada di kelas dan sekolah.
- 2) Sebagai bahan masukan dalam upaya terus meningkatkan komitmen organisasi pada guru.

c. Bagi Sekolah

Memberikan masukan tentang upaya peningkatan komitmen organisasi pada guru dalam mengajar, mengingat komitmen organisasi guru dapat dipengaruhi oleh budaya kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan kepuasan kerja.