

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan upaya strategis yang dilakukan dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia (SDM) dalam hal pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*). Melalui pendidikan, diharapkan dapat membangun SDM berkualitas yang kelak mampu membangun bangsa, karena pendidikan memegang peran utama dalam upaya mengangkat harkat dan martabat suatu bangsa. Salah satu lembaga formal tempat diselenggarakannya pendidikan adalah sekolah. Sekolah adalah lembaga pendidikan yang diselenggarakan dalam waktu yang sangat teratur, program yang sangat kaya dan sistemik, dilakukan oleh tenaga kependidikan yang profesional dalam bidangnya dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai (Engkoswara: 2002:55). Upaya membentuk mutu SDM Indonesia melalui pendidikan melibatkan berbagai komponen, seperti kepala sekolah, guru, pegawai, konselor, siswa, dan komite sekolah yang berinteraksi dan bersinergi menjalankan peran dan fungsi masing-masing untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

Guru merupakan salah satu komponen utama yang mendukung peningkatan sumber daya manusia melalui pendidikan. Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Tahun Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat (1), “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”. Guru sebagai bagian penting dari penyelenggaraan pendidikan harus mempunyai komitmen yang tinggi. Sejalan dengan yang dikatakan Purba (2010:72) “komitmen merupakan suatu sikap kerja (*job attitude*) atau keyakinan yang mencerminkan kekuatan relatif dan keberpihakan dan keterlibatan individu pada suatu organisasi”. Komitmen menjadi sangat penting karena komitmen merupakan hal yang paling mendasar dalam melaksanakan suatu pekerjaan terutama dalam dunia pendidikan. Guru akan kesulitan melakukan peran dan tanggung jawabnya sebagai pendidik apabila tidak memiliki komitmen. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Guru dan Dosen Tahun Nomor 14 Tahun 2005 pasal 7 (ayat 1b), bahwa “guru harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia”. Apabila komitmen guru rendah, maka proses pembentukan SDM yang bermutu dan pencapaian tujuan pendidikan nasional akan terganggu.

Hasil penelitian sebelumnya juga semakin menguatkan pentingnya pemahaman mengenai komitmen afektif. Hartaty pada tahun 2012 melakukan penelitian tentang variabel Pengaruh Budaya Sekolah, Pengelolaan Stres dan Komitmen Guru Di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kecamatan Sumbul, hasil penelitian menemukan terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara pengelolaan stres terhadap komitmen guru sebesar 9,1%. Pada penelitian selanjutnya Suyata Lumbantobing juga pada tahun 2012 melakukan penelitian tentang variabel Pengaruh Budaya Ilmiah, Disiplin, Motivasi Kerja dan Komitmen Afektif Guru Di SMP Negeri Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten

Deli Serdang Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung motivasi kerja terhadap komitmen afektif sebesar 34.7%.

Istilah komitmen berasal dari bahasa Inggris, yakni *commit*, artinya melakukan, sementara *commitment* artinya melakukan janji dan tanggung jawab (John M.Echols 2003). Komitmen adalah suatu sikap kerja (*job attitude*) atau keyakinan yang merupakan cerminan kekuatan yang relatif dari keberpihakan dan keterlibatan individu pada suatu organisasi. Komitmen inilah yang menggambarkan bagaimana keterikatan karyawan terhadap kelompok atau organisasinya. Selanjutnya komitmen organisasi diartikan sebagai keinginan karyawan untuk menjadi atau terikat pada organisasi. Ini berarti komitmen organisasi merupakan dorongan atau kemauan seseorang anggota untuk selalu bersatu dengan kelompok dan organisasinya (Colquitt, LePine, Wesson 2009:67).

Komitmen yang dikemukakan oleh Colquitt, LePine dan Wesson tersebut di atas terdiri dari tiga tipe, yakni komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commtmten*). Komitmen afektif yakni keinginan/keyakinan (*want to*) karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, karena ia merasa bagian dari organisasi tersebut, bukan karena pertimbangan material. Komitmen berkelanjutan adalah kebutuhan (*need to*) karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, karena pertimbangan materi (gaji,benefit dan promosi-promosi) bukan karena merasa bagian organisasi.

Tipe komitmen organisasi yang dikemukakan di atas, tipe komitmen afektif harus dikembangkan pada diri setiap orang yang mengabdikan dirinya pada dunia pendidikan khususnya guru. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa orang yang siap sedia mengabdikan dirinya dalam dunia pendidikan akan lebih berhasil dibandingkan dengan orang yang hanya menjadikan dunia pendidikan sebagai alat pemenuhan kebutuhannya. Guru yang mengabdikan hidupnya dalam dunia pendidikan tentu akan berhasil dibandingkan guru yang ada dalam dunia pendidikan hanya sekedar dikarenakan motif ekonomi atau mencari nafkah.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikatakan komitmen afektif guru adalah sikap guru yang menjadikan dirinya menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan sekolah. Artinya guru mau dan mampu menerima nilai dan tujuan organisasi sekolah sebagai nilai dan tujuan pribadi, mampu melibatkan diri sepenuhnya pada aktivitas-aktivitas sekolah, siap sedia mempertahankan nama baik sekolah, serta mampu menunjukkan loyalitas tinggi terhadap sekolah.

Dunia pendidikan di Indonesia masih menyimpan banyak masalah, salah satunya adalah kualitas pendidikan yang saat ini sangat memprihatinkan. Pihak pemerintah, pakar pendidikan, dan para pelaku pendidikan terus berupaya mencari alternatif pemecahan masalah tersebut dan banyak kebijakan pendidikan yang telah dibuat, tetapi belum dapat dirasakan dampak yang memuaskan. Memasuki abad 21, gelombang globalisasi yang dirasakan Indonesia semakin kuat dan terbuka. Indonesia menjadi semakin sadar akan bahaya keterbelakangan pendidikan. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menyadarkan Indonesia

akan ketertinggalannya dari bangsa lain dalam mutu pendidikan, baik pendidikan formal maupun informal.

Pemicu rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia salah satunya adalah tenaga pendidik, seperti yang diberitakan kompasiana.com Rabu tanggal 7 Maret 2012 dengan judul “Kualitas Guru Masih Rendah”, Secara umum, kualitas guru dan kompetensi guru di Indonesia masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Dari sisi kualifikasi pendidikan, hingga saat ini, dari 2,92 juta guru, baru sekitar 51 persen yang berpendidikan S-1 atau lebih, sedangkan sisanya belum berpendidikan S-1. Begitu pun dari persyaratan sertifikasi, hanya 2,06 juta guru atau sekitar 70,5 persen guru yang memenuhi syarat sertifikasi. Adapun 861.67 guru lainnya belum memenuhi syarat sertifikasi, yakni sertifikat yang menunjukkan guru tersebut profesional. ”Memang ada banyak hal yang masih harus dibenahi dalam persoalan guru,” kata Syawal Gultom, Ketua Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, di Jakarta, Selasa (6/3). Rendahnya kualitas guru dapat diduga karena guru masih menjalankan tugas sebatas kebutuhan mencari nafkah saja.

Komitmen afektif tidaklah tumbuh begitu saja, tetapi dapat ditentukan atau dipengaruhi oleh banyak faktor. Penelusuran faktor penentu komitmen afektif dapat dilakukan dengan menganalisis pendapat para ahli. Robbins menggolongkan faktor tersebut atas tiga faktor utama meliputi (a) karakteristik organisasi, (b) karakteristik individu (c) proses individu. Dari ketiga faktor tersebut, faktor proses

individu dapat mempengaruhi secara langsung komitmen organisasi. Demikian juga Colquitt, LePine, dan Wesson yang berpendapat bahwa ada sejumlah faktor yang menentukan secara langsung dan tidak langsung komitmen organisasi. Faktor-faktor tersebut meliputi kepuasan kerja (*job satisfaction*), penekanan (*stress*), motivasi (*motivation*), kepercayaan, keadilan, dan etika (*trust, justice and ethisc*) dan belajar dan pengambilan keputusan (*Learning and Decision Making*). Sementara faktor yang tidak langsung mempengaruhi meliputi faktor organisasional (budaya organisasi, struktur organisasi), faktor kelompok (gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuatan dan pengaruh kepemimpinan, proses tim, dan karakteristik tim), dan karakteristik individu (nilai budaya dan personalitas, kemampuan). Faktor yang disebutkan terakhir memberi pengaruh langsung terhadap *individual mechanisms* dan *individual mechanisms* itulah yang memberi pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi.

Ahli lain yakni Mcshane & Glinow dikemukakan beberapa cara meningkatkan komitmen organisasi karyawan, yang paling terkemuka adalah (1) *justice and support* (keadilan dan dukungan), (2) *shares values* (sharing nilai), (3) *trust* (kepercayaan), (4) *organizational comprehension* (pemahaman pengorganisasian), dan (5) *employee involvement* (keterlibatan karyawan). Berdasarkan pendapat para ahli tersebut disintesis bahwa komitmen organisasi, termasuk komitmen afektif, dapat ditentukan keberadaannya oleh berbagai faktor seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, penekanan, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, pengambilan keputusan, budaya organisasi, struktur organisasi, gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuatan dan pengaruh

kepemimpinan, nilai budaya dan personalitas, kemampuan dan sebagainya. Memperhatikan hasil analisis terhadap faktor-faktor yang diprediksi dapat mempengaruhi komitmen guru, terdapat sejumlah faktor yang diprediksi lebih dominan pengaruhnya secara langsung terhadap komitmen afektif guru, yakni motivasi kerja dan pengelolaan stres.

Kata *motivation* bila kita ambil awalan dan akhirnya, maka akan terbentuk kata "*motion*" yang berarti gerakan. *Motivation* berasal dari dua suku kata yaitu, *motive* (alasan) dan *action* (tindakan, kerja nyata). Jadi, orang-orang yang memiliki motivasi untuk menggapai sesuatu akan selalu bergerak, mengambil tindakan, dan kerja-kerja nyata untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Menurut Hanggraeni (2011:31) Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dari motivasi ini adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Arah berhubungan dengan pengaitan upaya kepada arah dan tujuan yang menguntungkan organisasi, dan mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Selanjutnya Menurut As'ad (2002) motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest L. McCormick (Mangkunegara, 2002) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Selain motivasi menurut Colquitt pada *individual mechanisms* hal yang juga memberikankan pengaruh pada komitmen adalah stres. Setiap individu pasti akan mengalami stres tanpa memandang usia maupun jabatan dan pekerjaan. Colquitt, LePine, dan Wasson (2009:142), mengatakan “*stress is defined as a psychological response to demands for which there is something at stake and coping with those demands taxes or exceeds a person’s capacity or resources*”. Stress didefinisikan sebagai respon psikologis terhadap sesuatu tuntutan yang dihadapi oleh seseorang yang melebihi kapasitasnya. Sulsky & Smith tahun 2005 dalam Safaria (2012) mengatakan sumber stres pada guru yaitu perilaku negatif siswa, beban kerja berlebih, konflik dengan atasan, konflik peran, ambiguitas peran kerja, fasilitas mengajar tidak memadai, lingkungan kerja tidak nyaman, dan penghargaan kinerja rendah. Azizi (2005) mengutip pendapat Kyriacou yang menekankan bahwa stres berkepanjangan akan melemahkan mental dan fisik, serta secara signifikan melemahkan prestasi belajar siswa, kualitas pengajaran, kinerja dan komitmen guru.

Stres pada pekerjaan dapat berpengaruh pada komitmen. Untuk itu, individu perlu mengelola stres supaya stres tidak bersifat negatif atau merusak pada diri, komitmen, kesehatan, dan kinerja individu. Debi Kipps-Vaughan (2013) “*Providing stress management for Teachers addresses individual teacher needs and creates a culture of caring and relatedness that has a positive impact on the education proces*”*S*. Berdasarkan uraian di atas terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi komitmen guru. Variabel-variabel tersebut baik secara empiris

maupun konseptual dapat digunakan untuk memahami dan menemukan alternatif permasalahan komitmen guru.

Berdasarkan wawancara pada studi pendahuluan yang dilakukan Desember 2013 pada sekolah MAN Kecamatan Medan Tembung, ditemukan bahwa guru mempunyai masalah sehubungan dengan komitmen afektif, seperti guru masih mengajar sebatas kewajiban hingga tidak menjadikan tujuan sekolah sebagai bagian dari tujuan dirinya sendiri, hal ini terlihat dari kontribusi guru terkait dengan profesi guru yang belum optimal seperti masih ada beberapa guru yang belum membuat sendiri Rencana Program Pembelajaran (RPP), hingga terkadang RPP yang dibuat tidak sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh sekolah karena RPPnya diperoleh dari melihat pada sekolah yang lain yang memiliki tujuan yang berbeda. Dari observasi terlihat juga terlihat guru yang berjualan pakaian di ruang kantor kepada rekan-rekan kerjanya hingga profesi guru dapat terganggu. Sekitar 20% guru masih terlambat tiba di sekolah setiap bulannya. Guru juga belum optimal terlibat aktif dalam perlombaan-perlombaan yang dapat mengharumkan nama baik sekolah. Berdasarkan temuan MAN Kecamatan Medan Tembung tersebut, dapat dilakukan eksplorasi terhadap beberapa variabel yang mempengaruhi komitmen Afektif Guru secara empiris dan konseptual. Sebagaimana dijelaskan di atas, peneliti menduga variabel motivasi dan pengelolaan stres berpengaruh terhadap komitmen guru. Jika dugaan ini teruji, maka konsep tentang hubungan ketiga variabel ini dapat digunakan untuk menjelaskan, meramalkan, dan menemukan alternatif untuk mengatasi masalah komitmen guru di sekolah tersebut. Beranjak dari pemikiran ini, maka peneliti

telah melaksanakan suatu penelitian tentang Hubungan Motivasi Kerja dan Pengelolaan Stres dengan Komitmen Afektif Guru.

B. Identifikasi Masalah

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen. Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson komitmen dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut: budaya organisasi (*organizational culture*), struktur organisasi (*organizational structure*), gaya dan perilaku kepemimpinan (*leadership style and behavior*), kekuatan dan pengaruh kepemimpinan (*leadership power and influence*), proses dan karakteristik tim (*processes and characteristics team*), personal dan nilai budaya (*personality and cultural values*), kemampuan (*ability*), sebagai faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi pada komitmen. Faktor lain seperti kepuasan kerja (*job satisfaction*), stres (*stress*), motivasi (*motivation*), kepercayaan, keadilan, dan etika (*trust, justice, and ethics*), dan pengambilan keputusan (*learning and decision making*) sebagai faktor yang secara langsung mempengaruhi komitmen.

Keberhasilan proses dan kegiatan pendidikan ditentukan oleh beberapa komponen, dan salah satunya adalah SDM yang terlibat di dalamnya. SDM dalam hal ini seperti kepala sekolah, guru, pegawai, konselor, siswa, dan komite sekolah, dan lain sebagainya yang berinteraksi dan bersinergi menjalankan peran dan fungsi masing-masing untuk mencapai tujuan pendidikan. Pelaksanaan dan keberhasilan PBM sangat tergantung pada komitmen guru, sebagai sub komponen SDM yang terlibat langsung dalam PBM.

Komitmen guru merupakan suatu masalah yang kompleks karena meliputi banyak hal, seperti jenis komitmen, faktor yang mempengaruhi komitmen, upaya

peningkatan komitmen, dan sebagainya. Berdasarkan uraian di atas, maka diidentifikasi beberapa masalah yang berhubungan dengan komitmen profesi guru, antara lain: (1) apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen guru?; (2) apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen guru?; (3) Apakah pengambilan keputusan berpengaruh terhadap komitmen guru?; (4) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen guru? (5) Apakah kepercayaan dan keadilan berpengaruh terhadap komitmen guru?; (6) Apakah budaya sekolah berpengaruh terhadap komitmen guru?; (7) Apakah pengelolaan stres berpengaruh terhadap komitmen guru?

C. Batasan Masalah

Mencermati beragamnya variabel yang diduga mempengaruhi komitmen guru seperti diuraikan pada identifikasi masalah, penelitian yang berhubungan dengan komitmen guru dibatasi pada variabel Motivasi Kerja dan Pengelolaan stres. Pembatasan ini bukan berarti mengabaikan pengaruh variabel lain, tapi lebih pada pertimbangan fenomena awal. Penelitian dibatasi hanya pada MAN Kecamatan Medan Tembung, dikarenakan fenomena berkaitan dengan masalah komitmen guru ditemui di sekolah tersebut, dan juga karena keterbatasan kemampuan dana dan waktu yang belum memungkinkan untuk meneliti keseluruhan variabel

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dengan Komitmen Afektif Guru MAN di kecamatan Medan Tembung ?
2. Apakah terdapat hubungan antara Pengelolaan Stres dengan Komitmen Afektif Guru MAN di kecamatan Medan Tembung ?
3. Apakah terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dan Pengelolaan Stres bersama-sama dengan Komitmen Afektif Guru MAN di kecamatan Medan Tembung ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Afektif Guru MAN di Kecamatan Medan Tembung
2. Hubungan Pengelolaan stress dengan Komitmen Afektif Guru MAN di Kecamatan Medan Tembung
3. Hubungan Motivasi Kerja dan Pengelolan Stress dengan Komitmen Guru MAN di Kecamatan Medan Tembung

F. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan member manfaat:

1. Secara teoritis

Memberi kontribusi yang baik secara teoritis untuk pengembangan teori yang berkaitan dengan perilaku organisasi, khususnya teori komitmen guru, motivasi kerja dan pengelolaan stres.

2. Manfaat praktis

- a. Kepada dinas pendidikan dan stakeholder lainnya, sebagai informasi untuk menentukan berbagai alternatif kebijakan dalam peningkatan komitmen guru
- b. Kepada kepala sekolah, sebagai bahan informasi untuk dapat meningkatkan komitmen afektif guru.
- c. Kepada guru, sebagai upaya pengembangan dan peningkatan komitmen afektif guru.
- d. Bagi peneliti lainnya, sebagai bahan pertimbangan dan acuan dalam penelitian selanjutnya.