

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah sebagai salah satu komponen dari pendidikan yang eksistensinya tidak dapat diabaikan, karena sekolah merupakan wadah penyelenggara pendidikan dalam bidang intelektual memikul beban yang berat dalam upaya mewujudkan tujuan pendidikan. Guru merupakan komponen pendidikan yang sangat penting dan menentukan keberhasilan pendidikan. Menurut Aqib (2002:42) guru adalah faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan sentral serta sumber kegiatan belajar mengajar.

Dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan, sangat diharapkan guru-guru mempunyai komitmen yang kuat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka. Komitmen merupakan keputusan seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan suatu kegiatan. Dengan adanya komitmen akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dan memiliki motivasi yang kuat untuk berprestasi. Rasa bangga sebagai guru yang mengemban tugas mulia akan melahirkan semangat dari dalam diri guru itu sendiri untuk memberikan yang terbaik dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan dan pengajaran.

Dalam usaha mewujudkan suasana yang kondusif di sekolah, maka komitmen kerja guru merupakan salah satu faktor penting. Komitmen 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.

Guru dengan komitmen tinggi pada umumnya menghasilkan kinerja yang tinggi. Komitmen akan memberikan dukungan positif terhadap hasil yang diharapkan organisasi, seperti terhadap kinerja, menghindari pekerja berhenti dan ketidakhadiran kerja. Dengan adanya komitmen dalam melaksanakan tugas maka hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dalam hubungannya dengan siswa, kepala sekolah dan warga sekolah lain bukan menjadi hal yang menghambat guru untuk berkinerja baik.

Jika guru mempunyai komitmen yang tinggi, maka guru dengan kesederhanaannya akan menunjukkan rasa pengabdian dan tanggung jawab, rasa tulus ikhlas, konsentrasi dan kepeduliannya, semangat dan rasa kecintaan terhadap anak didik dan terhadap pekerjaannya sebagai guru, ia akan sediakan waktu, tenaga yang cukup dan tanpa keluh kesah untuk membantu siswa kelak menjadi generasi yang berguna bagi bangsa dan negara. Dengan memiliki komitmen yang tinggi, maka guru akan memberikan kinerja yang lebih baik. Kebanggaan sebagai guru akan melahirkan komitmen guru untuk terus memajukan dunia pendidikan melalui perbaikan proses kegiatan belajar mengajar secara terus menerus. Guru yang berkomitmen akan juga terus berupaya mencari cara-cara baru dalam peningkatan kualitas pekerjaannya.

Menurut Luthans (2006:218) komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen yaitu komponen afektif (*affective commitment*), komitmen kontiniu

(*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Komitmen afektif adalah komitmen organisasi yang lebih menekankan pada pentingnya kongruensi (kesebangunan) antara nilai dan tujuan karyawan dengan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen kontiniu adalah komitmen organisasi dimana pekerja akan bertahan atau meninggalkan organisasi karena melihat adanya pertimbangan rasional dari segi untung dan ruginya. Komitmen normatif adalah komitmen organisasi dimana pekerja bertahan dalam organisasi karena ia merasakan adanya kewajiban.

Selanjutnya Luthans (dalam Sutrisno,2009:296) bahwa komitmen ditentukan oleh variabel personal dan variabel organisasi. Variabel personal meliputi usia dan masa jabatan dalam organisasi, sedangkan variabel organisasi meliputi rancangan tugas, gaya kepemimpinan, serta budaya dan iklim dalam organisasi itu. Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa iklim yang baik dalam suatu organisasi akan dapat meningkatkan komitmen para pekerjanya.

Guru yang memiliki komitmen dalam bekerja khususnya komitmen afektif juga dapat terlihat dari sikap yang ditunjukkan terhadap institusi sekolah berupa sikap senang sebagai guru, bangga terhadap sekolah, peduli terhadap sekolah, dan bertanggung jawab dalam tugas mengajar, mampu melibatkan diri sepenuhnya kepada aktivitas-aktivitas sekolah, siap dan bersedia mempertahankan nama baik sekolah serta mampu menunjukkan loyalitas yang tinggi kepada sekolah.

Komitmen afektif berkaitan dengan aspek emosional identifikasi, dan keterlibatan guru dalam organisasi sekolah. Komitmen afektif merupakan proses sikap dimana seorang

guru berpikir tentang hubungannya sekolah dengan mempertimbangkan kesesuaian antara nilai dan tujuannya dengan nilai dan tujuan organisasi. Guru yang memiliki komitmen afektif dalam bekerja juga dapat terlihat dari kemampuan menjadikan dirinya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan sekolah. Artinya guru tersebut mau dan mampu menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi sekolah, mampu melibatkan diri sepenuhnya pada aktivitas-aktivitas sekolah siap dan sedia mempertahankan nama baik sekolah, serta mampu menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap sekolah. Komitmen afektif guru adalah sikap yang ditunjukkan seorang guru terhadap institusi sekolah yang senang sebagai guru, bangga terhadap sekolah, peduli terhadap sekolah; dan bertanggung jawab dalam tugas mengajar.

Menurut pengamatan peneliti keadaan tersebut seharusnya terjadi pula guru SMK Kesehatan di Kota Medan, pengamatan dan wawancara menunjukkan adanya kesenjangan antara yang diharapkan dan kenyataan tentang komitmen afektif guru. Berdasarkan data empirik yang diperoleh dari hasil survey pendahuluan selama dua minggu pada bulan November 2013 di salah satu SMK Kesehatan yang ada di Kota Medan, diperoleh data bahwa masih rendahnya komitmen afektif guru dalam melaksanakan tugas. Rendahnya komitmen afektif guru dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Masalah Komitmen Afektif Guru

No.	Masalah Komitmen Afektif Guru	Keterangan
1.	Masalah mengenai penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi sekolah yang tergambar dari:	
	<ul style="list-style-type: none"> Guru terlambat mengikuti upacara bendera setiap hari senin 	2-3 guru/minggu
	<ul style="list-style-type: none"> Guru terlambat datang sesuai jadwal kerja 	3-5 guru/hari
2.	Guru tidak menjadikan diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari sekolah, tergambar dari:	
	<ul style="list-style-type: none"> Guru jarang memberikan gagasan pembaharuan untuk mewujudkan citra sekolah pada rapat dewan guru 	Hampir semua guru
	<ul style="list-style-type: none"> Kurangnya semangat guru dalam melaksanakan tugas mengajar 	2-3 guru
3.	Masalah keterlibatan guru dalam aktivitas sekolah, tergambar dari:	
	<ul style="list-style-type: none"> Kemalasan guru dalam menghadiri rapat guru 	3-4 guru/rapat
	<ul style="list-style-type: none"> Guru jarang berpartisipasi dalam semua kegiatan yang diselenggarakan sekolah tempatnya bekerja 	2-3 guru/kegiatan
4.	Masalah kesediaan mempertahankan nama baik sekolah	
	<ul style="list-style-type: none"> Merasa kurang di hargai di tempat kerja 	2 guru
	<ul style="list-style-type: none"> Penilaian tempat tugas yang kurang sesuai dengan harapan 	1 guru
5.	Masalah loyalitas	
	<ul style="list-style-type: none"> Mengeluh dalam melaksanakan tugas tambahan yang diberikan kepala sekolah di dalam maupun di luar jam kerja 	Hampir semua guru

Suasana lingkungan tempat bekerja juga dapat mempengaruhi komitmen pekerja yang ada di dalamnya, dalam hal ini adalah guru. Suasana dalam suatu lembaga yang kondusif dapat mengembangkan potensi diri guru sehingga mereka akan puas dalam bekerja dan dengan adanya komitmen yang kuat memungkinkan mereka dapat meningkatkan prestasi kerja guru yang akhirnya diharapkan dapat meningkatkan prestasi siswa.

Dalam lingkungan organisasi (sekolah), setiap individu terlibat dalam proses persepsi, misalnya bawahan (guru) mempersepsikan atasan (kepala sekolah) sebagai figur yang komunikatif, protektif, tegas tetapi mendidik, arogan, acuh tak acuh, berwibawa, dan lain-lain tergantung masing-masing individu (guru) untuk mempersepsikannya. Persepsi merupakan suatu proses yang terjadi dalam diri seseorang yang bertujuan untuk mengetahui, menginterpretasikan dan mengevaluasi orang lain yang dipersepsi, baik mengenai sifatnya, kualitasnya ataupun keadaan lain yang melekat atau yang ada dalam diri orang yang dipersepsi sehingga terbentuk gambaran mengenai orang lain sebagai objek persepsi tersebut. Dengan persepsi akan terbentuk dorongan-dorongan dan hasrat dalam diri seseorang untuk merespon stimulus yang diperoleh dari lingkungan atau individu, kemudian memaknai dan mengambil manfaat bagi dirinya yaitu terjadinya perubahan perilaku dan motivasi.

Peningkatan kualitas guru dipengaruhi oleh bagaimana baiknya seorang kepala sekolah memimpin sebuah sekolah. Kepala sekolah dalam menjalankan roda kepemimpinan turut menentukan bagaimana baiknya kualitas pendidikan di sekolah. Dalam hal peningkatan kompetensi guru, mengajar tidak hanya faktor pedagogisnya yang harus menjadi perhatian tetapi juga faktor akademis (isi materi yang disampaikan oleh guru). Salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai pembina dan pembimbing guru dalam proses pembelajaran. Gaya kepemimpinan yang terbuka dan mendorong guru agar terus memberikan kinerja yang terbaik kepada sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai peran yang sangat penting untuk membantu guru. Di dalam kepemimpinannya kepala

sekolah harus dapat memahami, mengatasi dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang terjadi di lingkungan sekolah. Gaya kepemimpinan apa yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam memimpin juga mempengaruhi komitmen kerja dari para warga sekolah.

Dalam penelitian ini persepsi guru terhadap kepala sekolah adalah tentang kepemimpinan transformasional dengan alasan kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang efektif dalam hubungannya dengan bawahan yaitu pemimpin yang mampu meyakinkan mereka bahwa kepentingan pribadi dari bawahan adalah visi pemimpin serta mampu meyakinkan bahwa mereka mempunyai andil dalam mengimplementasikannya. Persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan dalam rangka mewujudkan kinerja guru secara maksimal.

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dipertentangkan dengan kepemimpinan yang memelihara status quo. Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya. Kepemimpinan transformasional bukan sekedar mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, melainkan lebih dari itu bermaksud ingin merubah sikap dan nilai-nilai dasar para pengikutnya melalui pemberdayaan dan meningkatkan rasa percaya diri dan tekad untuk terus melakukan perubahan walaupun mungkin ia sendiri akan terkena dampaknya dengan perubahan itu.

Fenomena yang ditemukan di SMK Kesehatan Medan antara lain kepemimpinan kepala sekolah yang tidak memberikan motivasi dan inspirasi bagi guru-guru, sehingga adanya keluhan tentang ketidakpuasan terhadap keadaan tempat kerja serta keadaan siswa, seperti kerja yang menjenuhkan, suasana lingkungan yang tidak kondusif, sikap sesama guru yang tidak saling mendukung. Di lain pihak ada dari mereka yang menurun semangatnya dalam mengajar, merasa bosan, jenuh dengan pekerjaannya dan masih ada guru yang belum merasa bangga memiliki peran sebagai guru sehingga keinginan untuk terus meningkatkan kemampuan dan kompetensi masih kurang. Dalam pelaksanaan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab, ada juga guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab.

Ketidakpercayaan guru terhadap kepala sekolah juga masih kurang. Adanya beberapa guru yang menganggap kepala sekolah kurang adil dan kurang mampu menjaga keharmonisan anggotanya. Hal ini terlihat dari ketidaktaatan guru terhadap aturan yang dibuat sekolah, masih ada guru yang belum membuat program pembelajaran dan bahan ajar yang sudah ditentukan dengan tepat waktu.

Hal lain terlihat dari ketidakkompakan atau kebersamaan di antara guru masih kurang, ketidakpedulian guru terhadap keadaan atau situasi yang ada di lingkungan sekolah. Masih terdapatnya guru yang pro dan kontra terhadap situasi yang terjadi di sekolah misalnya dalam penegakan disiplin siswa maupun guru.

Hal ini membuktikan bahwa kemampuan manajemen kepala sekolah kurang

dalam menjaga keharmonisan antara guru, sehingga persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah masih rendah.

Berdasarkan realita-realita yang telah dipaparkan, mengindikasikan bahwa guru belum mempunyai komitmen afektif yang baik dalam melaksanakan tugasnya, ketidakpercayaan guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah juga masih kurang dan iklim organisasi sekolah yang kurang baik. Jika hal ini terus dibiarkan maka pendidikan di daerah ini akan terpuruk, oleh karena itu perlu diambil tindakan agar bisa keluar dari permasalahan ini.

Masalah komitmen guru harus dikaji secara ilmiah dengan menganalisis komitmen guru, khususnya komitmen afektif guru. Teori tentang komitmen dibahas oleh para ahli dengan menggunakan pendekatan yang berbeda. Collquit, Lepine dan Wesson (2009:63) komitmen dipengaruhi oleh faktor-faktor yang meliputi : 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. Selanjutnya Robbins (2007) menggolongkan faktor

penentu komitmen organisasi terdiri dari tiga faktor utama yaitu karakteristik organisasi, karakteristik individu dan proses individu.

Robbins (2003:115) menjelaskan dalam 27 studi yang telah dilakukan menunjukkan antara komitmen dan kinerja, komitmen afektif nampaknya berkaitan lebih kuat dengan organisasi. Studi menemukan bahwa komitmen afektif merupakan prediktor yang penting terhadap beberapa hasil. Peneliti lain, Yui-tim (2000) dengan judul "*Affective Organizational Commitment of worker in Chinese Joint Venture*". Penelitian ini dilakukan terhadap 295 karyawan di 4 perusahaan *joint venture* di China. Tujuan penelitian ini adalah menguji komitmen afektif karyawan yang bergabung dalam *People Republic China*. Hasil penelitiannya menyimpulkan: (1) kepercayaan pada organisasi memediasi hubungan antara keadilan distributif, keadilan prosedural, keamanan pekerjaan yang dipersiapkan karyawan dan komitmen afektif; (2) keamanan pekerjaan yang dipersiapkan karyawan dan komitmen afektif memiliki efek yang mencolok pada niat para pekerja untuk ganti pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian tentang faktor penentu komitmen organisasi tersebut dapat dipahami bahwa komitmen afektif guru dapat ditentukan oleh banyak faktor baik yang sifatnya internal dan eksternal dari individu itu sendiri yang mengabdikan pada suatu organisasi. Berdasarkan pendapat Collquit, *et al* (2009:63) juga dapat dilihat berbagai faktor yang dapat menentukan tingkat komitmen baik yang berkaitan dengan mekanisme organisasi, mekanisme kelompok, karakteristik individu maupun mekanisme individu dengan masing-masing variabel yang melingkupinya.

Perbedaan pendapat ahli terhadap faktor-faktor penentu komitmen guru telah mendorong peneliti untuk melakukan penelitian model komitmen afektif guru dilihat dari variabel persepsi tentang kepemimpinan transformasional dan iklim kerja organisasi. Hal-hal di atas yang mendorong untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “hubungan iklim kerja organisasi dan persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen afektif guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kesehatan Kota Medan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang berhubungan dengan komitmen afektif guru, diantaranya:

- (1) Apakah iklim kerja organisasi memiliki hubungan dengan komitmen afektif guru?
- (2) Apakah struktur organisasi memiliki hubungan dengan komitmen afektif guru?
- (3) Apakah gaya dan perilaku kepemimpinan memiliki hubungan dengan komitmen afektif guru?
- (4) Apakah kepuasan kerja memiliki hubungan dengan komitmen afektif guru?
- (5) Apakah stres memiliki hubungan dengan komitmen afektif guru?
- (6) Apakah motivasi memiliki hubungan dengan komitmen afektif guru?
- (7) Apakah pengambilan keputusan memiliki hubungan dengan komitmen afektif guru?
- (8) Apakah persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki hubungan dengan komitmen afektif guru?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, ditemukan banyak faktor yang dapat berhubungan dengan komitmen afektif. Namun dalam penelitian ini faktor-faktor tersebut hanya dibatasi pada: iklim kerja organisasi, persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komitmen afektif guru.

Kajian antara ketiga faktor tersebut dapat dilakukan dimana saja, namun karena gejala masalahnya mengenai komitmen afektif SMK Kesehatan di Kota Medan, maka penelitian dibatasi di sekolah tersebut.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara Iklim Kerja Organisasi dengan Komitmen Afektif Guru SMK Kesehatan di Kota Medan?
2. Apakah terdapat hubungan antara Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Komitmen Afektif Guru SMK Kesehatan di Kota Medan?
3. Apakah terdapat hubungan antara Iklim Kerja Organisasi dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah secara bersama-sama dengan Komitmen Afektif Guru SMK Kesehatan di Kota Medan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan antara Iklim Kerja Organisasi dengan Komitmen Afektif Guru SMK Kesehatan di Kota Medan.
2. Untuk mengetahui hubungan antara Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah dengan Komitmen Afektif Guru SMK Kesehatan di Kota Medan.
3. Untuk mengetahui hubungan antara Iklim Kerja Organisasi dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah secara bersama-sama dengan Komitmen Afektif Guru SMK Kesehatan di Kota Medan.

F. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian, maka diperoleh manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat secara teoretis:

1. Untuk menguatkan teori yang berkaitan dengan persepsi guru tentang kepemimpinan transformatif kepala sekolah, iklim kerja dan komitmen afektif guru.
2. Sebagai bahan acuan untuk penelitian lebih lanjut tentang hal yang sama dengan penelitian ini.

b. Manfaat secara praktis:

1. Sebagai bahan masukan bagi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk meningkatkan komitmen afektif guru dalam usaha meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pendidikan.

2. Sebagai bahan masukan bagi kepala sekolah dalam evaluasi diri dan organisasi sekolah tentang komitmen afektif guru dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan.
3. Sebagai bahan masukan bagi Kepala Dinas Pendidikan Kota Medan sebagai pengambil kebijakan pendidikan khususnya terhadap SMK Kesehatan dalam mengawasi komitmen afektif dan kinerja guru serta efektifitas kepemimpinan kepala sekolah.

THE
Character Building
UNIVERSITY