

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memegang peran yang sangat 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 pendidikannya. Dengan kata lain, kemajuan dunia pendidikan akan berdampak positif dalam upaya peningkatan sumber daya manusia di negara tersebut.

Perkembangan pendidikan Muhammadiyah, tidak terlepas dari nama besarnya yang telah dikenal masyarakat secara luas, baik pada skala nasional maupun internasional. Pendidikan Muhammadiyah diakui dan diterima, bukan hanya oleh warga Muhammadiyah, tetapi oleh masyarakat luas. Meskipun demikian, Pendidikan Muhammadiyah tidak terlepas dari berbagai tantangan, bahkan permasalahan. Kini, masalah yang dihadapi Muhammadiyah ialah bahwa peningkatan kuantitas pendidikan tidak selalu berjalan seiring dengan peningkatan kualitasnya. Secara kuantitatif, Pendidikan Muhammadiyah berkembang sangat besar, namun dari aspek kualitas, pendidikan tersebut

belum seluruhnya memenuhi standar kualitas yang diharapkan. Kualitas pendidikan Muhammadiyah memiliki rentang variasi yang sangat beragam. Di antara puluhan sekolah Muhammadiyah terdapat sejumlah sekolah yang mutunya dapat dibanggakan, tetapi juga tidak sedikit di antara sekolah-sekolah tersebut yang belum mencapai standar mutu yang diharapkan.

Problem kualitas bermula dari tuntutan masyarakat yang senantiasa berkembang terhadap penyediaan jasa dan layanan pendidikan Muhammadiyah. Ketika masyarakat menuntut pelayanan pendidikan yang lebih baik, secara otomatis akan menimbulkan kompetisi dalam pendidikan, dan eksistensi pendidikan itu ditentukan oleh tingkat kemampuannya memenuhi tuntutan masyarakat. Secara umum, faktor utama yang menentukan keberdayaan pendidikan dalam berkompetisi adalah adanya jaminan kualitas dan nilai lebih yang menjadi daya tarik dari pendidikan itu sendiri.

Fenomena dan problem Madrasah dan sekolah Muhammadiyah yang dikemukakan di atas nampaknya dapat ditelaah dari berbagai aspek. Secara filosofis, hal itu terjadi antara lain karena di antara madrasah dan sekolah Muhammadiyah terjebak dalam arus perkembangan pendidikan sekarang yang didasarkan atas akar pemikiran positivistik, sehingga dengan sadar atau tidak sadar mereka kehilangan idealismenya. Para pengelola madrasah dan sekolah Muhammadiyah kadang-kadang tergoda dengan cara-cara berpikir praktis dan jangka pendek, bahkan pragmatis. Banyak pemikiran dan upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, di antaranya adalah membangun budaya mutu di sekolah/ madrasah. Budaya sekolah/ madrasah

meliputi *beliefs* (keyakinan) dan *value* (nilai). Keyakinan (*beliefs*) merupakan asumsi dasar tentang dunia dan bagaimana dunia berjalan, sedang *value* (nilai) merupakan suatu ukuran normatif yang mempengaruhi guru dan tenaga kependidikan untuk melaksanakan tindakan yang dihayatinya. Keyakinan (*beliefs*) di sekolah/ madrasah Muhammadiyah harus didasarkan atas prinsip “amanah”. Ada tiga pilar untuk mewujudkan peningkatan kualitas Pendidikan Muhammadiyah dan menuju pada keunggulan dan kompetitif, yaitu: membangun image (*image building*) dengan cara membangun budaya sekolah/ madrasah yang baik (*good culture*), membangun kelembagaan (*institutional building*) dengan cara mewujudkan tatakelola yang baik (*good governance*), dan membangun kepercayaan (*trust building*) dengan cara menunjukkan kualitas sekolah/ madrasah yang baik (*good quality*). Pilar-pilar yang menjadi penyangga kualitas pendidikan tersebut, secara operasional muara utamanya adalah pembelajaran, dan faktor terpenting yang menentukan kualitas pembelajaran adalah guru. Karena itu, dapat dipahami bahwa kualitas pendidikan Muhammadiyah sangat tergantung pada kualitas gurunya.

Kualitas guru dalam mengajar terlihat dari kemampuan guru mengajar di sekolah. Seorang guru yang profesional tidak hanya menguasai materi pelajarannya dengan baik, tetapi juga sanggup bertanggung jawab penuh terhadap tugas di sekolah. Sejalan dengan tanggung jawab guru di sekolah, perlu dikembangkan komitmen guru terhadap sekolah. Jika komitmen guru terhadap sekolah 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 guru akan meningkat apabila tuntutan tugasnya sesuai dengan kompetensinya dan guru 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. Hornby seperti dikutip Purba (2009:72) memberi pengertian komitmen adalah kerelaan untuk bekerja keras dan memberikan energi serta waktu untuk sebuah pekerjaan (*job*) atau aktivitas. Stringer seperti dikutip Wirawan (2008:133) mengemukakan komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya Wibowo (2009:256) mengemukakan seseorang akan menunjukkan perhatian yang kuat pada prestasi kerja ketika mereka merasa mempunyai komitmen untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan”. Senada dengan itu Mathis dan Jakson seperti dikutip Sopiah (2008:155) menyebutkan “*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organizational*”. (komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak meninggalkan organisasi. Dari itu dapat dikatakan komitmen adalah

keputusan seseorang dengan dirinya sendiri, apakah ia akan melakukan suatu kegiatan. Pendapat di atas mengemukakan komitmen adalah sikap yang ditunjukkan guru untuk terlibat secara penuh dengan kepentingan sekolahnya.

Keinginan guru untuk terlibat secara penuh dengan sekolah biasanya ditandai dengan keinginan orang tersebut melakukan apa yang diinginkan sekolah, sehingga antara guru dan sekolah terdapat keterikatan yang kuat. Porter dan Smith seperti dikutip Steers (1985:142) menyatakan komitmen kerja memungkinkan seseorang mempunyai keikatan yang tinggi terhadap organisasi yang dimasukinya. Beberapa indikasi yang menunjukkan tingginya komitmen guru terhadap sekolah antara lain: (1) keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota sekolah; (2) kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan sekolah; dan (3) kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sekolah. Dengan tingginya komitmen kerja guru di sekolah, pencapaian tujuan sekolah menjadi lebih mudah dicapai.

Vandenberg dan Scarpello seperti dikutip Irving, dkk (1997:194) mendefinisikan komitmen kerja sebagai kepercayaan dan penerimaan seseorang terhadap nilai-nilai pekerjaan atau lini kerja yang telah dipilihnya, dan keberhasilan untuk mempertahankan keanggotaan dalam pekerjaan tersebut. Dapat dikatakan komitmen kerja guru merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap sekolah, yang menimbulkan sikap suka/ tidak suka dan keinginan untuk terus melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Komitmen kerja merupakan dimensi perilaku penting yang dapat

digunakan untuk menilai kecenderungan guru untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Mowday seperti dikutip Sopiah, 2008:155).

Dalam melaksanakan tugasnya guru dituntut untuk menunjukkan keinginannya yang kuat dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Kewajiban yang dirasakan guru membuat guru merasakan bahwa pekerjaannya di sekolah adalah suatu keharusan. Ia dapat menolaknya, namun dengan menolaknya, ia akan dihantui oleh rasa bersalah. Guru yang memiliki komitmen kerja baik akan menganggap kalau pekerjaannya adalah suatu pelaksanaan kewajiban atas berbagai alasan. Kewajiban tersebut bisa berasal dari agama seperti amanah karena memiliki ilmu yang wajib diajarkan. Kewajiban itu juga dapat datang dari masyarakat karena masyarakat mempercayakan anak-anaknya untuk diajari olehnya. Kewajiban juga dapat datang dari internal organisasi sendiri seperti pada saat para guru mengandalkan dirinya sebagai satu-satunya guru yang mampu mengajar siswa di kelas tertentu atau karena guru tersebut berhutang budi atas sekolah saat dirinya mengalami kesulitan. Dengan kata lain, komitmen kerja muncul ketika individu merasakan kalau tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah hal yang benar dan bermoral untuk dilakukan.

Colquit, LePine, dan Wesson (2009:74) mengemukakan jika seseorang yang memiliki komitmen kerja tinggi akan merasa bersalah jika memberikan kinerja yang buruk dalam pekerjaannya. Hal ini mengingat berhenti bukanlah hal yang mudah. Karena tidak dapat dipandang kalau seseorang dengan komitmen kerja buruk akan meninggalkan pekerjaannya.

Informasi Bidang Pendidikan Pengurus Wilayah Muhammadiyah Sumatera Utara menggambarkan fenomena berkurangnya guru di sekolah-sekolah Muhammadiyah beberapa tahun terakhir. Khusus untuk sekolah setingkat SMP jumlah perbandingan guru yang keluar dan masuk adalah 2:1, sebagaimana Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1. Perbandingan Guru Keluar dan Masuk

No	Tahun Ajaran	Guru Keluar	Guru Masuk
1	2009/2010	5	2
2	2010/2011	6	4
3	2011/2012	4	6
4	2012/2013	11	4
5	2013/2014	8	5
Jumlah		34	21

Dari Tabel 1.1 di atas terlihat setiap tahun ajaran lebih banyak guru Muhammadiyah yang keluar dibandingkan guru yang masuk. Kondisi “negatif” ini memberikan pengaruh kurang baik bagi perkembangan SMP Muhammadiyah. Alasan keluarnya guru SMP umumnya disebabkan faktor menjadi guru di sekolah SMP swasta lainnya di kota Medan.

Fenomena rendahnya komitmen guru SMP Muhammadiyah Kota Medan juga diberikan kepala sekolah dan pengawas SMP Muhammadiyah, yang ditunjukkan: (1) guru sering terlambat hadir di sekolah, dengan kehadiran 55% hadir tepat waktu; (2) guru sering meninggalkan kelas sebelum pelajaran selesai, dengan 40% meminta ijin keluar kelas tanpa alasan jelas; (3) guru tidak mengajar ketika kepala sekolah tidak di tempat, dengan 40% guru menunjukkan gejala tersebut; (4) guru menggunakan RPP tahun sebelumnya tanpa melakukan perbaikan, yang ditunjukkan 85% guru masih

mengcopy ulang RPP tahun lalu untuk diperiksa pengawas; (5) guru juga mengajar di sekolah lain, yang ditunjukkan sekitar 50% guru mengajar di SMP Swasta lain di kota Medan, dan sebagainya. Kondisi di atas jelas menunjukkan komitmen kerja yang kurang baik dari guru terhadap sekolahnya. Kondisi ini juga memberikan peringatan kepada SMP Muhammadiyah untuk melakukan upaya-upaya tertentu dalam mempertahankan komitmen guru-gurunya.

Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru, salah satunya diutarakan Dessler (1995) 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. Sedangkan Colquitt, dkk (2009:8) mengemukakan:

A number of factors affect performance and commitment, including individual mechanisms (job satisfaction, stress, motivation, trust, justice and ethics, learning and decision making), individual characteristics (personality and cultures values, ability), group mechanisms (team characteristics, team processes, leader power and influence, leader style and behaviours), and organizational mechanisms (organizational structure, organizational culture).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen adalah mekanisme individual (kepuasan kerja, stres, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, pembelajaran dan pengambilan keputusan); karakteristik individu (kepribadian dan nilai-nilai budaya, kemampuan); kelompok mekanisme (karakteristik tim, tim proses, kekuasaan

dan pengaruh pemimpin, gaya kepemimpinan dan perilaku); dan mekanisme organisasi (struktur organisasi, budaya organisasi). Didasarkan pada teori ini, komitmen (*commitment*) dapat ditentukan oleh faktor kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan motivasi (*motivation*).

Hasil penelitian Widyanti, dkk (2004), Zagladi (2005), dan Mukhyi dan Tati (2007) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dengan komitmen seseorang. Sedangkan penelitian yang dilakukan Budiar, dkk (2004), dan Priyatama (2009) mengungkapkan bahwa motivasi dari seseorang sangat mempengaruhi komitmennya dalam bekerja. Aspek motivasi yang mempengaruhi komitmen kerja salah satunya adalah aktualisasi diri. Selain faktor kepuasan dan aktualisasi diri, faktor lain yang mempengaruhi komitmen kerja guru adalah komunikasi yang dilakukan pimpinan. Hasil penelitian Djatmika (2005) dan Bastaman (2010) mengungkapkan bahwa komunikasi yang tepat dapat meningkatkan komitmen kerja seseorang. Dari pendapat di atas dan didukung hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja guru dapat dipengaruhi oleh komunikasi persuasif pimpinan, kepuasan kerja, dan aktualisasi dirinya.

Dalam menjalankan aktivitas mengajarnya di sekolah, komitmen kerja guru dapat dipengaruhi pola komunikasi yang digunakan kepala sekolah. Dalam berkomunikasi dengan guru, kepala sekolah dapat menggunakan komunikasi persuasif. Komunikasi persuasif yang dilakukan guru bertujuan untuk menimbulkan kepuasan dan aktualisasi guru dalam bekerja. Kepuasan kerja dan aktualisasi ditimbulkan dari rasa kebersamaan dan penghargaan yang dilakukan kepala sekolah sebagai pemberi pesan kepada guru sebagai penerima pesan. Dengan tepatnya pesan yang disampaikan kepala sekolah,

seluruh pekerjaan yang akan diberikan kepala sekolah dapat dilakukan guru dengan baik. Burgon dan Heffner seperti dikutip Herdiyana (2013) menyimpulkan bahwa komunikasi persuasif adalah: (1) proses komunikasi yang bertujuan mempengaruhi pemikiran dan pendapat orang lain agar menyesuaikan pendapat dan keinginan komunikan; dan (2) proses komunikasi yang mengajak atau membujuk orang lain dengan tujuan mengubah sikap, keyakinan, dan pendapat sesuai keinginan komunikator. Dengan komunikasi persuasif, kepala sekolah dapat melibatkan diri dengan guru melalui pesan yang disampaikan, baik melalui kata-kata, ajakan, dan dukungan bekerja. Guru akan memandang terhadap kepala sekolah yang dapat menumbuhkan situasi yang bersifat membangun (konstruktif), sehingga guru memiliki komitmen untuk terlibat dalam setiap kegiatan di sekolah. Selain itu guru akan merasa puas dengan setiap keterlibatan dirinya dalam kegiatan di sekolah.

Kepuasan diri guru terlibat dengan kegiatan di sekolah menunjukkan bahwa guru memiliki komitmen kerja yang baik. Handoko (1997:193) mengungkapkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai/ guru memandang pekerjaan mereka. Sedangkan Gibson, dkk (2000:150) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap positif dan juga sikap negatif yang dimiliki individu terhadap berbagai segi pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan teman sekerja. Hal ini mengungkapkan bahwa bila merasa puas dengan pekerjaannya sehari-hari, guru akan menunjukkan komitmen yang baik terhadap sekolahnya.

Selain kepuasan kerja, faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru adalah aktualisasi diri. Kemampuan aktualisasi diri sangat penting dalam

mendukung pekerjaan guru di sekolah, karena dengan kemampuan aktualisasi diri guru dapat mengembangkan bakat serta potensinya secara optimal. Ketika guru memiliki kemampuan aktualisasi diri yang rendah, mereka akan mengalami hambatan dalam mengembangkan bakat serta potensinya secara optimal. Seorang guru yang tidak dapat mengaktualisasi diri secara baik dapat saja mengalami hambatan dalam pekerjaannya di sekolah. Maslow seperti dikutip Alwisol (2009:206) menyatakan aktualisasi diri adalah keinginan untuk memperoleh kepuasan kerja dengan dirinya sendiri (*self fulfilment*), untuk menyadari semua potensi dirinya, untuk menjadi apa saja yang dia dapat melakukannya, dan untuk menjadi kreatif dan bebas mencapai puncak prestasi potensinya. Seseorang yang telah mencapai aktualisasi diri dengan optimal akan memiliki kepribadian yang berbeda dengan manusia pada umumnya (Asmadi, 2008).

Mengingat pentingnya komitmen kerja guru dalam meningkatkan keterlibatannya dalam mencapai tujuan sekolah khususnya dalam pembelajaran, maka perlu menjadi pemikiran agar komitmen kerja guru terus diperbaiki agar mutu pendidikan menjadi baik. Maka perlu direncanakan penelitian untuk memperjelas rendahnya komitmen kerja guru di SMP Muhammadiyah Kota Medan. Adapun variabel yang diduga berpengaruh kuat mempengaruhi komitmen kerja guru yaitu: komunikasi persuasif kepala sekolah, kepuasan kerja, dan aktualisasi diri. Maka peneliti melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Komunikasi Persuasif Kepala Sekolah, Aktualisasi Diri, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru di SMP Muhammadiyah Kota Medan.**

B. Identifikasi Masalah

Masalah yang diidentifikasi dari rendahnya komitmen kerja guru di sekolah adalah:

1. Bagaimana komitmen kerja guru di SMP Muhammadiyah Kota Medan?
2. Apa yang menyebabkan guru SMP Muhammadiyah Kota Medan sering terlambat hadir di sekolah?
3. Bagaimana kehadiran guru SMP Muhammadiyah Kota Medan?
4. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di SMP Muhammadiyah Kota Medan?
5. Bagaimana komunikasi persuasif yang diterapkan kepala SMP Muhammadiyah Kota Medan?
6. Bagaimana aktualisasi diri guru SMP Muhammadiyah Kota Medan?
7. Bagaimana kepuasan kerja guru SMP Muhammadiyah Kota Medan?

C. Pembatasan Masalah

Masalah komitmen kerja guru sangat kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, namun dalam penelitian ini dibatasi hanya pada komunikasi persuasif kepala sekolah, kepuasan kerja guru, dan aktualisasi diri guru. Subjek dalam penelitian ini dibatasi hanya pada guru yang mengajar di SMP Muhammadiyah 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 pengaruh komunikasi persuasif kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP Muhammadiyah Kota Medan?
2. Apakah terdapat pengaruh aktualisasi diri terhadap kepuasan kerja guru di SMP Muhammadiyah Kota Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh komunikasi persuasif kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru di SMP Muhammadiyah Kota Medan?
4. Apakah terdapat pengaruh aktualisasi diri guru terhadap komitmen kerja guru di SMP Muhammadiyah Kota Medan?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja guru terhadap komitmen kerja guru di SMP Muhammadiyah Kota Medan?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh komunikasi persuasif kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP Muhammadiyah Kota Medan.
2. Pengaruh aktualisasi diri terhadap kepuasan kerja guru di SMP Muhammadiyah Kota Medan.
3. Pengaruh komunikasi persuasif kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru di SMP Muhammadiyah Kota Medan.
4. Pengaruh aktualisasi diri guru terhadap komitmen kerja guru di SMP Muhammadiyah Kota Medan.
5. Pengaruh kepuasan kerja guru terhadap komitmen kerja guru di SMP Muhammadiyah 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 informasi bagi pemilik sekolah dalam peningkatan komunikasi persuasif kepala sekolah, kepuasan kerja guru, dan aktualisasi diri guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

- 1) Dapat lebih memahami dan meningkatkan komitmennya dalam bekerja di sekolah.
- 2) Dapat lebih memahami dan meningkatkan kepuasan kerjanya dalam bekerja di sekolah.
- 3) Dapat lebih memahami dan meningkatkan aktualisasi dirinya dalam bekerja di sekolah.

b. Bagi Kepala sekolah

- 1) Sebagai sumber informasi dalam menjaga dan meningkatkan komitmen kerja guru dalam sekolah.
- 2) Sebagai sumber informasi dalam mengembangkan komunikasi persuasifnya dalam meningkatkan kepuasan kerja guru dan aktualisasi diri guru dalam bekerja di sekolah.