

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pasal 3 Undang-undang No.2 tahun (1989) tentang Sistem Pendidikan Nasional mengemukakan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia Indonesia dalam upaya mewujudkan tujuan nasional. Pendidikan merupakan sesuatu yang berlangsung secara berkelanjutan sejak seseorang masih berada dalam lingkungan keluarga. Pendidikan formal dimulai ketika seorang anak memasuki sekolah dasar sampai dengan perguruan tinggi. Persoalan mendasar dalam Sistem Pendidikan Nasional yang telah berlangsung separuh abad lamanya, khusus ditinjau dari aspek profesi seorang guru menurut Sidi (2001:38-39) bahwa seorang guru profesional dituntut sejumlah persyaratan, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalau melakukan pengembangan diri secara terus-menerus.

Namun sampai saat ini pekerjaan sebagai guru masih merupakan bidang pekerjaan yang kurang diminati dibandingkan pekerjaan lain. Selain itu, masalah yang harus dihadapi sekolah adalah masalah kaderisasi, terutama dengan banyaknya jumlah tenaga kependidikan yang akan memasuki masa pensiun. Masalah lain yang dihadapi kebanyakan sekolah khususnya sekolah negeri adalah cukup banyaknya guru yang melakukan kegiatan di luar sekolah (moonlighting)

demikian mencukupi kebutuhan finansial karena gaji guru dirasakan kurang memadai. Keadaan ini juga dialami SMPNegeri 4 Cimahi sebagai sekolah Negeri yang termasuk populer di Cimahi bagian Selatan. Meskipun banyak guru SMPNegeri 4 Cimahi yang sibuk di luar sekolah, masih cukup banyak guru yang mencurahkan perhatian dan waktunya untuk menjalankan berbagai kegiatan di sekolah, serta tidak meninggalkan tanggung jawab utamanya sebagai pendidik. Hal ini terlihat dari tingginya tingkat kehadiran guru di kelas yang mencapai 97% (Agenda Kelas, I,II,III SMPNegeri 4 Cimahi).

Berdasarkan studi pendahuluan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi tetap aktifnya guru di sekolah, antara lain minat yang tinggi untuk belajar, adanya komitmen yang tinggi pada sekolah. Faktor terakhir inilah yang merupakan faktor yang akan didalami pada penelitian ini. Sampai saat ini, kebanyakan penelitian mengenai komitmen organisasi dilakukan pada organisasi bisnis. Peneliti tertarik untuk mendalami komitmen kerja khususnya pada guru SMPNegeri 4 Cimahi karena SMPNegeri 4 Cimahi memiliki ciri dan tujuan yang berbeda dengan organisasi bisnis, dan pekerjaan guru memiliki karakteristik dan dinamika yang berbeda dengan pekerjaan lain.

Dalam kehidupan sekolah ada tiga tugas utama yang harus dijalankan oleh sekolah, yaitu kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pelayanan pada masyarakat. Ketiga tugas ini dibebankan pada setiap guru. Selain itu, ada juga kegiatan lain yang harus dijalankan guru, misalnya memegang jabatan struktural dan menjadi anggota panitia atau kelompok kerja yang menjalankan kegiatan untuk sekolah. Dalam menjalankan tugasnya, seringkali pekerjaan harus dilakukan guru di luar jam kerja. Ini berarti, pekerjaan seorang guru merupakan pekerjaan

kompleks. Sebagai suatu organisasi, sekolah adalah yang terdiri dari tenaga kependidikan yang saling berinteraksi. Secara tradisional, sekolah didefinisikan sebagai sebuah lembaga yang dirancang untuk pengajaran siswa atau murid di bawah pengawasan guru. Sebagian besar Negara memiliki system pendidikan formal sebagai *a self-governing corporation of educator and participant is taught*. Ini berarti sekolah merupakan komunitas orang-orang terpelajar yang mengatur dirinya sendiri (Karmel, 1989). Menurut Blackburn and Lawrence (1995), sekolah merupakan salah satu organisasi social di dunia yang paling dominan karena sekolah memiliki peran penting dalam mempersiapkan seorang sebagai cikal bakal generasi penerus dalam profesi tertentu, mentransmisikan budaya pada generasi berikutnya, memberikan kritik kepada masyarakat, serta menghasilkan dan menerapkan ilmu pengetahuan. Agar dapat menjalankan berbagai perannya, guru haruslah merupakan guru berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi pada sekolah sehingga sekolah dapat menyusun berbagai rencana pengembangan dengan lebih mantap dan bersinambungan.

Namun demikian, tampaknya kebanyakan sekolah di Indonesia belum melihat pentingnya peran komitmen kerja guru pada sekolah terhadap peningkatan mutu dan perkembangan sekolah. Di sisi lain, hingga saat ini sekolah seolah tidak dapat melakukan tindakan yang tegas terhadap guru yang tidak terlalu banyak terlibat dalam kegiatan di sekolah kampus, termasuk dalam kegiatan pendidikan dan pengajaran, padahal hal ini merupakan sesuatu yang penting untuk ditangani secara serius. Dalam rangka peningkatan dan pengembangan SMPN 4 Cimahi mempunyai visi : 1) Unggul dalam prestasi, 2) Meningkatnya proses pembelajaran, 3) Teladan dalam IMTAQ dan Akhlakul Karimah, 4) Meningkatnya

pemahaman penilaian pembelajaran. 5) Terwujudnya sarana prasarana yang lengkap dan memadai, dan 6) Meningkatnya kinerja SDM pendidik dan tenaga pendidikan. Untuk mencapai visi SMPNegeri 4 Cimahi dan pengembangan sekolah, diperlukan penelitian mengenai tingkat komitmen kerja guru SMPNegeri 4 Cimahi serta factor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru pada sekolah sehingga sekolah dapat melakukan berbagai kegiatan dan kebijakan untuk mempertahankan dan meningkatkan komitmen kerja guru pada sekolah. Secara khusus, penelitian mengenai komitmen organisasi perlu dilakukan pada guru karena komitmen kerja guru pada sekolah dapat mempengaruhi tingkah laku guru dalam proses belajar mengajar, dalam berinteraksi dengan siswa, rekan kerja dan pimpinan sekolah serta mempengaruhi produktivitas guru dalam melakukan penelitian, menulis artikel ilmiah, serta memberikan pelayanan pada sekolah. Berbagai tingkah laku ini merupakan sebagian dari ukuran keberhasilan sekolah.

Secara umum, komitmen organisasi adalah keterikatan karyawan pada organisasi dimana rasional, dan komitmen normative (Allen & Meyer, 1990, Meyer & Allen, 1997). Berbagai riset telah membuktikan bahwa komitmen terhadap pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap work outcomes seperti keinginan untuk pindah kerja, kinerja, kepuasan kerja dan tingkat kemiskinan (Cohen, 1999).

Penelitian yang dilakukan oleh Mardiana (2004) menemukan bahwa bila suatu organisasi berupaya mendapatkan keuntungan dari komitmen karyawan seperti peningkatan kualitas atau produktivitas, maka organisasi harus menjembatani dan mempunyai komitmen menciptakan suatu lingkungan kerja yang lebih memperhatikan kebutuhan kepuasan karyawan.

Berdasarkan penelitian Steers (1997), Mathieu dan Zajac (1990), serta Dunham, Grube, dan Castaneda (1994) ditemukan bahwa : (1) karakteristik personal yang terdiri dari usia, lama kerja, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan; (2) karakteristik pekerjaan yang terdiri dari tantangan pekerjaan, konflik peran, dan ambiguitas peran; serta (3) pengalaman kerja, yang antara lain terdiri dari gaya kepemimpinan, keterandalan organisasi, dan rekan kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi/kerja. Dari penelitian ini juga salah satu factor penting yang belum pernah diteliti hubungannya dengan komitmen karyawan pada organisasi adalah kepribadian karyawan, padahal kesesuaian antara kepribadian karyawan dengan pekerjaannya (person-job fit) merupakan salah satu factor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Menurut peneliti, semakin sesuai kepribadian guru dengan pekerjaannya sebagai guru maka semakin tinggi komitmen guru pada sekolah. Selain itu, peneliti menduga bahwa masa kerja, yang terdiri dari usia, lama kerja, dan golongan kepangkatan guru, juga mempengaruhi komitmen guru pada sekolah.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar tingkat kepribadian sosial para guru di SMPNegeri 4 Cimahi ?
2. Seberapa besar tingkat komitmen kerja para guru di SMPNegeri 4 Cimahi ?

3. Seberapa besar tingkat pengaruh kepribadian social terhadap komitmen kerja para guru di SMPNegeri 4 Cimahi?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah sebelumnya maka maksud dan Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat kepribadian social para guru di SMPNegeri 4 Cimahi.
2. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat komitmen kerja para guru di SMPNegeri 4 Cimahi.
3. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh kepribadian social terhadap komitmen kerja di SMPNegeri 4 Cimahi.

1.4 Kegunaan penelitian

- 1 Manfaat bagi akademisi lain

Penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori yang sudah ada dan membuktikan teori yang ada masih berlaku serta memberi manfaat bagi para peneliti berikutnya.

- 2 Bagi SMPNegeri 4 Cimahi

Dapat dijadikan bahan masukan untuk mengetahui kepribadian guru mempengaruhi komitmen kerja di SMPNegeri 4 Cimahi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam mencapai tujuan SMPNegeri 4 Cimahi agar dapat menjadikannya sebagai sumber informasi

bagi kepala sekolah dan para guru agar bisa meningkatkan komitmen kerja mereka dimasa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang, idenifikasi masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB 2 KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi mengenai kajian pustaka yang terdiri dari pembahasan mengenai kepribadian sosial, dan komitmen kerja,

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai objek dan subjek penelitian, sejarah, visi, misi, struktur sekolah, jenis penelitian, definisi operasional variable, populasi, teknik pengumpulan data, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi sederhana dan uji hipotesis.

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai hasil pengolahan data, hasil uji validitas, hasil uji reliabilitas, hasil uji analisis regresi sederhana dan hasil uji hipotesis, termasuk di dalamnya berbagai pembahasan hasil-hasil penelitian tersebut.

BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai simpulan, keterbatasan penelitian serta saran bagi pihak SMPN 4 Cimahi dan penelitian mendatang.