

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen sumber daya manusia atau *Human resources*. Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu didasari oleh semua tingkatan manajemen. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Salah satu sumber daya manusia yang harus lebih dikembangkan yaitu di bidang pendidikan yang mana peningkatan mutu pendidikan di Indonesia yang belum tercapai secara maksimal, ditentukan oleh kesiapan sumber daya yang terlibat dalam proses pendidikan itu sendiri.

Pendidikan (menurut wikipedia bahasa Indonesia) adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan dari kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan atau penelitian. Pendidikan sering terjadi di bawah bimbingan orang lain, tetapi juga memungkinkan secara otodidak. Setiap pengalaman yang memiliki efek formatif pada cara orang berfikir, merasa, atau tindakan dapat dianggap pendidikan. Pendidikan umumnya dibagi menjadi 3 tahap seperti prasekolah, sekolah dasar, sekolah menengah dan kemudian perguruan tinggi (Universitas). Sebuah hak atas pendidikan telah diakui oleh beberapa Pemerintah. Pada tingkat Global, pasal 13 PBB 1966 Kovenan Internasional Tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya mengakui hak setiap orang atas pendidikan. Meskipun pendidikan adalah wajib di sebagian besar tempat sampai usia tertentu, bentuk pendidikan dengan hadir di sekolah sering tidak dilakukan, dan sebagian orang tua memilih

untuk pendidikan *Home-schooling*, *e-learning* atau yang serupa untuk anak-anak mereka.

Sebagai salah satu komponen pendidikan, guru merupakan salah satu bagian yang mengambil peran penting yang terlibat secara langsung dengan proses pendidikan itu sendiri. Keberhasilan proses pendidikan pada semua posisi dalam setiap jenjang pendidikan ditentukan oleh komitmen profesionalisme dan kinerja yang ditampilkan dari seorang guru dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Usaha meningkatkan mutu guru sebagai salah satu cara dalam meningkatkan mutu pendidikan (khususnya di Indonesia) adalah dengan secara terus menerus melakukan pembinaan dan pengembangan guru mengenai *hard skill* dan *soft skill* yang harus dimiliki seorang guru.

Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Agustina & Sulaiman, 2013) pasal 1 butir 1 menyatakan bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.” Kemudian pasal 8 menyatakan bahwa “Guru profesional harus memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana atau diploma empat, menguasai kompetensi guru (pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian), serta memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.”

Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Kinerja guru, yang terefleksi pada cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses pembelajaran, tidak dilakukan dengan mudah apabila guru tidak memiliki motivasi kerja, komitmen, dan kepuasan kerja yang baik. Dalam melaksanakan tugasnya, guru harus mempunyai motivasi kerja baik yang berasal bersumber dari dalam dirinya sendiri maupun lingkungan sosial dan kerjanya.

Persoalan yang terjadi dewasa ini adalah kurangnya motivasi yang diberikan kepada guru dan profesional guru yang menjadi sorotan menyeluruh di tingkat nasional yaitu menyangkut dengan rendahnya mutu guru. Rendahnya mutu guru dilihat dari kegagalan mendidik murid dari segi akademis karena masih banyak murid yang gagal dalam menempuh ujian baik itu Ujian Nasional (UN) ataupun Ujian Akhir Sekolah (UAS) (Agustina & Sulaiman 2013). Di Indonesia masih banyak sekolah-sekolah yang kurang memperhatikan mutu guru dalam mengajar para muridnya, padahal adanya suatu dorongan dari seseorang satu pihak terkait (seperti kepala sekolah) dapat menimbulkan suatu kepuasan. Guru yang merasa hasil kerjanya dihargai akan termotivasi dan dapat berkomitmen dalam melakukan pekerjaannya dibidang pendidikan. dan diharapkan hal ini meningkatkan pendidikan di Indonesia. Menurut McCormick(____; dalam Mangkunegara, 2000; dalam Harianto, Wiguna & Rakhmad, 2008) dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Maslow (Mangkunegara, 2000; dalam Harianto, Wiguna & Rakhmad, 2008) motivasi manusia sangat dipengaruhi oleh kebutuhan mendasar yang perlu dipenuhi. kebutuhan dasar menurut Maslow disusun berdasarkan kebutuhan yang paling

penting hingga yang tidak krusial (1) kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan keamanan dan keselamatan, (3) kebutuhan sosial, (4) kebutuhan penghargaan, (5) kebutuhan aktualisasi diri.

(Hasibuan, 2005) mendefinisikan motivasi sebagai “suatu perangsang keinginan (*wants*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya para bawahan atau pengikut. Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu, motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka (Rivai, 2006). Kemampuan guru, tercermin dari kemampuannya melakukan perencanaan pengajaran, keterampilan mengajar, dan kemampuannya mengelola hubungan antar pribadi. Selanjutnya (Saroni, 2006; dalam Agustina & Sulaiman, 2013) mengatakan bahwa, ”kinerja guru dapat ditingkatkan melalui aktivitas manajemen kinerja yang baik”. Bertolak dari pendapat Saroni tersebut dapat maka disimpulkan bahwa aktivitas manajemen kinerja guru yang dimaksudkan adalah aktivitas manajemen dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Komitmen guru merupakan salah satu bentuk pelaksanaan tanggung jawabnya sebagai seorang guru. Komitmen guru merupakan penafsiran internal seorang guru tentang bagaimana mereka menyerap dan memaknai pengalaman kerja mereka (Solomon, 2007). Secara umum komitmen mengacu pada satu tingkatan penerimaan dalam organisasi. Komitmen

menjelaskan hasil yang disetujui dari sebuah keputusan atau meminta dan membuat sebuah usaha yang baik untuk menjalankan keputusan tersebut secara efektif (Yulk, 2002; dalam Solomon, 2007). Komitmen profesional digambarkan sebagai suatu format fokus karir pada komitmen pekerjaan yang menekankan pentingnya suatu profesi di masa hidup seseorang (Morrow____; dalam Wang & Armstrong 2001; dalam Utami, Noegroho & Indrawati 2007). Dengan komitmen yang tinggi, maka motivasi dalam mengajar yang merupakan tugas pokok dan fungsi sebagai seorang guru akan tercapai dengan maksimal. Selain itu implementasi kebijakan standar proses juga mampu mendukung tercapainya prestasi guru yang baik. Dengan implementasi kebijakan standar proses yang maksimal, maka kualitas pembelajaran akan tercapai dengan maksimal. Motivasi juga dapat dijadikan salah satu acuan untuk guru berkomitmen dalam mengajar. Seorang guru dituntut untuk mempunyai profesionalitas dalam menjalankan tugasnya. Seseorang dikatakan mempunyai komitmen kerja jika ia merasa terikat pada pekerjaannya. Seseorang akan merasa terikat dengan pekerjaannya jika ia merasa puas. Komitmen meliputi sikap positif dan negatif terhadap tempat kerja. Guru yang puas akan lebih meningkatkan komitmen kerja dibandingkan dengan guru yang tidak puas. Kepuasan guru dapat dilihat dari pekerjaan, gaji dan insentif, kenaikan pangkat / golongan, supervisi, dukungan ternan sejawat dan dukungan orang tua murid, kondisi kerja, kegiatan pembelajaran, dan serta kebijakan sekolah.

Salah satu SMA di Bandung, yang berlokasi di jalan Balonggede no 28, adalah SMA Pasundan 1 Bandung atau yang biasa dikenal dengan singkatan “PasOne”. SMA Pasundan 1 telah menjadi salah satu satuan pendidikan yang

cukup diminati oleh orang tua dan siswa. Kondisi tenaga pendidik atau guru yang cukup baik dan memiliki kompetensi yang baik dalam mendidik para anak didiknya, dibuktikan dengan diraihnya beberapa prestasi yang sudah di hasilkan oleh para anak didiknya dan tersedianya berbagai organisasi kesiswaan dan unit kegiatan minat dan bakat serta pengembangan kreativitas siswa di bidang non akademik. Di lingkungan masyarakat Jawa Barat, (khususnya kota Bandung), SMA Pasundan 1 yang sudah diminati dan dikenal luas. telah menjadi suatu sekolah yang mampu membuat terobosan dan inovasi mengenai sistem pembelajaran maupun sistem pelayanan lainnya, sehingga peran suatu sekolah sebagai sarana pendidikan dapat berfungsi secara maksimal. Setiap guru SMA Pasundan 1 (yang ditetapkan berdasarkan keahlian dan kompetensi guru) telah memenuhi standar pendidikan di Bandung. SMA Pasundan 1 memberikan program pelatihan kepada para pendidik atau guru yang mengajar di Pasundan 1. Tujuan pelatihan motivasi tersebut, yang mana diadakan setiap awal ajaran baru, adalah untuk menjadikan para guru lebih profesional dalam mendidik anak didiknya. Dengan kondisi yang seperti ini, para SMA Pasundan 1 Bandung merupakan satuan pendidik yang tepat untuk diukur tingkat pencapaian tingkat komitmen profesionalismenya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa motivasi guru dapat menjadi salah satu sasaran untuk mengetahui bagaimana komitmen guru dalam profesinya. Terkadang komitmen yang sudah ditetapkan oleh seorang guru (bila kurang motivasi dari pihak lembaga pembelajarannya) akan menjadi masalah dan dapat menjadikan beralihnya komitmen itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen guru dan implementasinya memerlukan perhatian khusus karena

kemauan dan kemampuan seorang guru berpekerjaan dalam performa kualitas pendidikannya. Peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja guru dalam mendorong komitmen profesinya sebagai acuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SMA Pasundan 1

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada bagian sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen profesional Guru SMA Pasundan 1 Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian disusun untuk mencapai tujuan atau maksud yang diharapkan. Tujuan penelitian diperlukan untuk mengarahkan penulisan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara Motivasi kerja terhadap Komitmen Profesional Guru SMA Pasundan 1.

1.4 Manfaat Penelitian

Selain bagi peneliti sendiri, penelitian ini dapat memberi manfaat pada berbagai pihak yang terkait dengan penelitian. Adapun berbagai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

a. Bagi pengembangan ilmu

Penelitian ini merupakan kesempatan baik dalam menerapkan teori, khususnya teori di bidang Sumber Daya Manusia ke dalam dan untuk mengembangkan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian

b. Bagi peneliti lain

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai kajian lebih lanjut untuk peneliti berikutnya dan memberikan sumbangsih pemikiran untuk peneliti yang akan mengambil tugas akhir sebagai referensi.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi feedback untuk SMA bagi SMA Pasundan 1 dalam menentukan kebijakan dan mengimplementasikan program-program yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru dan komitmen profesionalisme para gurunya.

