

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang masalah**

Dewasa ini dunia mengalami perubahan dengan begitu cepatnya. Perubahan tersebut begitu terasa dan terus meningkat ke arah yang semakin maju. Untuk mengantisipasinya, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu menjawab semua tantangan yang ada. Maka dari itu, organisasi pendidikan sebagai salah satu institusi yang berperan langsung dalam menciptakan sumber daya manusia perlu meningkatkan kualitasnya terus-menerus.

Pendidikan mempunyai peranan penting dalam keseluruhan aspek kehidupan manusia, dan akan berpengaruh langsung terhadap pembentukan kepribadian manusia. Pendidikan nasional mempunyai tujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Sedangkan fungsi pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa (Standar Isi dan Standar Kompetensi Lulusan Tingkat SMA dan Madrasah Aliyah, 2006).

Kualitas pendidikan di Indonesia masih belum mencapai hasil yang optimal karena itu pemerintah mengupayakan peningkatan mutu pendidikan di Indonesia.

Salah satu upayanya adalah program belajar sembilan tahun, adanya dana BOS, pengiriman guru-guru ke sekolah-sekolah terpencil. Peningkatan mutu pendidikan bertujuan agar tercapainya tujuan dan fungsi pendidikan nasional. Selain itu peningkatan mutu pendidikan juga diarahkan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia seutuhnya melalui olah hati, olah pikir, olah rasa, dan olah raga agar memiliki daya saing dalam menghadapi tantangan global (BSNP, 2006).

Uraian di atas mengindikasikan, untuk menghasilkan manusia yang berkualitas, para guru sebagai pendidik dituntut untuk meningkatkan peran dan tugas yang dijalannya. Seorang guru dituntut untuk mampu memberikan pengetahuan teoretis yaitu pengetahuan ilmiah dalam bidang keilmuan tertentu, sekaligus dapat memberikan penerapan ilmu pengetahuan tersebut di lingkungan sekitar. Pengetahuan teoretis serta penerapan ilmu pengetahuan tersebut yang didapatkan di Sekolah Menengah Atas sangat dibutuhkan oleh para murid, sehingga ketika lulus dari Sekolah Menengah Atas, mereka dapat melanjutkan ke Perguruan Tinggi (yang diharapkan baik Perguruan Tinggi Negeri maupun Perguruan Tinggi Swasta) atau langsung bekerja di bidang yang sesuai.

Berdasarkan hal tersebut, maka murid-murid sebagai sumber daya manusia yang potensial sangat membutuhkan guru-guru yang mampu memberikan pengetahuan-pengetahuan yang dibutuhkannya untuk memenuhi tuntutan lingkungan. Ini berarti guru adalah sosok yang penting pada suatu sistem pendidikan untuk menciptakan manusia berkualitas.

Sekolah Menengah Atas “X” Bandung yang berdiri sejak tahun 1950 merupakan salah satu SMA favorit di kota Bandung. Sampai saat ini SMA “X” Bandung termasuk tiga sekolah paling diminati di kota Bandung dengan *passing grade* kedua tertinggi diantara jenjang pendidikan setingkat. Visi yang dimiliki SMA “X” Bandung adalah “*Unggul dalam prestasi akademik, karya, karier, dan kebersamaan yang berpijak pada agama dan budaya*”. Sedangkan misi yang dimiliki SMA “X” Bandung yaitu : 1). Mengembangkan dan mengamalkan ajaran agama sebagai pedoman hidup 2). Membentuk peserta didik yang berakhlak dan berbudi pekerti luhur 3). Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif dan efisien 4). Meningkatkan jati diri dan meningkatkan semangat keunggulan pada seluruh warga sekolah 5). Meningkatkan kualitas pembelajaran, prestasi, dan etos kerja 6). Mengutamakan kebersamaan, kondusivitas, dan hubungan kemitraan baik internal maupun eksternal dengan mengedepankan aspek pelayanan, akuntabilitas, dan transparansi kepada stakeholders.

Berdasarkan visi dan misi di atas maka terlihat bahwa SMA “X” Bandung menyadari bahwa guru merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam mencapai visi dan misinya tersebut. Oleh karena itu SMA “X” Bandung melakukan usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas guru-guru yang dimilikinya. Upaya peningkatan kualitas guru dilakukan dengan memberi kesempatan pada guru-guru yang lulusan D3 untuk melanjutkan pendidikannya kejenjang S1, mengirim para guru untuk mengikuti seminar ataupun pelatihan. Hal ini dilakukan untuk menambah wawasan para guru.

Menurut Undang-Undang sistem pendidikan nasional tahun 2003, guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Di SMA “X” Bandung selain tugas pokok tersebut, terdapat beberapa guru yang memiliki tugas lain yang berhubungan dengan pendidikan seperti menjadi pembimbing ekstrakurikuler yang ada di SMA “X” Bandung.

Berdasarkan tugas-tugas di atas, tampaknya tugas guru memiliki ruang lingkup yang cukup luas. Implisit didalamnya, guru dituntut untuk dapat berperan sebagai organisator kegiatan belajar siswa yang mampu memanfaatkan lingkungan, baik di dalam maupun di luar kelas.

Burns (1979) mengatakan bahwa pengajar yang efektif adalah pengajar yang dapat menimbulkan “*productive pupil behavior*” seperti kesediaan belajar, mau berpartisipasi, percaya diri dan bertanggung jawab. Pengajar yang efektif akan menampakkan ciri-ciri fleksibel, memiliki rasa empati, sensitif dengan kebutuhan siswanya, memiliki kemampuan untuk membuat metode pengajaran yang sesuai, memiliki sikap yang menghargai, santai, hangat, informal, perilaku mengajar dua arah, serta memiliki *emotional adjustment* yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 orang murid-murid di SMA “X” Bandung mengenai profesionalisme guru pengajarnya, menurut pandangan mereka guru yang dianggap profesional yaitu guru yang memiliki ciri-ciri : memiliki pengetahuan yang luas, menguasai materi, memiliki metode pengajaran yang sesuai dengan murid, memiliki kepribadian yang baik dan dapat berelasi dengan baik.

Berdasarkan kriteria di atas, para murid di SMA “X” Bandung menganggap bahwa hanya sekitar 60-70 % guru yang ada di SMA “X” Bandung yang memiliki profesionalisme dalam bekerja. Para murid juga menemukan bahwa seringkali guru datang terlambat ke dalam kelas untuk mengajar. Bahkan ada guru yang sering tidak hadir untuk mengajar di kelas dan hanya memberikan tugas untuk dikerjakan oleh para muridnya, begitu pula ada guru yang tidak hadir untuk mengajar namun tidak memberikan tugas sama sekali kepada murid-muridnya.

Fenomena di atas menunjukkan di mata para siswa yang di survei, profesionalisme beberapa orang gurunya masih rendah. Untuk membentuk sumber daya siswa yang berkualitas maka pengajar harus memiliki kualitas tertentu pula, karena tingkah laku pelajar sangat dipengaruhi oleh tingkah laku pengajarnya (Burns, 1979). Mengajar adalah gaya personal dari pengajar untuk mengkomunikasikan pengetahuan yang dimilikinya, yang akhirnya akan mempengaruhi respon pelajar dan tingkat prestasi yang diraihinya.

Meyer, Allen dan Smith (1993), menyatakan bahwa profesionalisme individu juga dapat dilihat dari seberapa besar keinginan mereka untuk selalu berkembang dalam bidang ilmu/pekerjaannya, misalnya seberapa sering mereka mengikuti seminar-seminar, pelatihan-pelatihan, membaca atau membeli buku-buku yang berhubungan dengan pekerjaan mereka dan apakah mereka bergabung serta berpartisipasi dalam asosiasi profesi yang sesuai dengan bidang ilmu yang dimilikinya. Berdasarkan hal tersebut maka dilakukan wawancara terhadap 10 orang guru di SMA “X” Bandung dan dari hasil wawancara ditemukan bahwa dalam masa

kerja 5-30 tahun, rata-rata guru mengikuti seminar atau pelatihan yaitu sebanyak 2-3 kali dalam setiap tahunnya. Mereka membaca atau membeli buku-buku yang berhubungan dengan pekerjaan mereka dilakukan jika dirasa perlu. Partisipasi mereka dalam asosiasi profesi yang sesuai dengan bidang ilmu yang dimilikinya lebih banyak hanya sebagai anggota dan tidak secara aktif terlibat.

Berdasarkan Allen dan Meyer (1997), *occupational commitment* (komitmen terhadap pekerjaan) terdiri atas tiga komponen yaitu *affective commitment* (keterikatan secara emosional terhadap pekerjaan), *continuance commitment* (pertimbangan untung rugi dalam melakukan pekerjaan) dan *normative commitment* (rasa kewajiban moral dalam melakukan pekerjaan). Setiap individu memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan *occupational commitment* yang dimilikinya. Individu yang memiliki *occupational commitment* dengan dasar *affective* memiliki tingkah laku berbeda dengan individu yang berdasarkan *continuance*. Jika individu menganggap tugas yang diembannya adalah tugas yang bermakna bagi dirinya dan menyukai tugas tersebut maka dirinya akan terlibat secara penuh dalam menyelesaikan tugas tersebut. Jika tugas-tugas tersebut memenuhi kebutuhannya sehingga individu mengalami kepuasan dalam bekerja, maka akan terbentuk keterikatan secara emosional dalam diri individu terhadap pekerjaan. Sebaliknya, mereka yang terpaksa akan pekerjaannya akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lainnya, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen *normative* yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki oleh

individu. Komponen *normative* menimbulkan perasaan kewajiban pada individu untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 orang guru yang ada di SMA “X” Bandung untuk mengetahui komitmen para guru terhadap pekerjaannya, diperoleh informasi bahwa sebanyak 70% guru senang terhadap pekerjaannya dan memiliki keinginan untuk menetap dalam pekerjaannya, 60% guru suka mengikuti kegiatan yang berhubungan dengan profesinya, 40% menganggap tugasnya sebagai sesuatu yang sangat berarti. Dari fakta ini dapat dikatakan bahwa guru di SMA “X” Bandung memiliki *affective commitment* terhadap pekerjaannya. Kemudian 30% guru merasa bahwa ia akan mendapatkan gaji yang lebih sedikit bila ia meninggalkan pekerjaannya, 60% masih bertahan terhadap pekerjaannya karena belum ada pekerjaan lain yang dapat dilakukannya, 20% guru dalam pekerjaannya merasa bahwa ia kurang mampu mengaktualisasikan diri apabila tetap bekerja menjadi seorang guru. Dari fakta ini dapat dikatakan guru-guru di SMA “X” Bandung memiliki *continuance commitment* terhadap pekerjaannya. Selanjutnya 60% merasa bahwa pekerjaannya adalah suatu kewajiban moral yang harus dilakukannya, 80% guru merasa bahwa mereka bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas-tugasnya karena mereka merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan gejala-gejala kerja yang ada pada guru-guru di SMA “X” Bandung inilah maka peneliti ingin mengetahui *occupational commitment* yang dimiliki oleh guru-guru di SMA “X” Bandung.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Ingin mengetahui bagaimanakah derajat *occupational commitment* yang dimiliki oleh guru-guru di SMA “X” Bandung.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai derajat *occupational commitment* yang terdapat pada guru-guru di SMA “X” Bandung.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran lebih lanjut mengenai komponen-komponen *occupational commitment* yang terdapat pada guru-guru di SMA “X” Bandung serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Teoretis :**

1. Memberikan informasi tambahan kepada bidang Psikologi Industri dan Organisasi, dan juga Psikologi Pendidikan mengenai teori *occupational commitment*.
2. Memberikan informasi tambahan kepada peneliti lain yang tertarik untuk meneliti *occupational commitment* dan mendorong dikembangkannya penelitian yang berhubungan dengan hal tersebut.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Memberikan informasi kepada Kepala Sekolah SMA “X” Bandung mengenai sejauh mana *occupational commitment* yang dimiliki oleh para guru sehingga dapat membantu pihak sekolah dalam membuat kebijakan untuk mempertahankan dan meningkatkan komitmen para guru terhadap pekerjaannya.
2. Dapat menjadi acuan bagi guru-guru di SMA “X” Bandung sebagai informasi mengenai gambaran *occupational commitment* yang dimiliki guru-guru di SMA “X” Bandung.

### **1.5 Kerangka Pikir**

Dalam menjalankan kehidupannya manusia selalu menjalankan berbagai macam aktivitas. Bagi individu yang telah memasuki masa dewasa aktivitas bekerja merupakan suatu aktivitas rutin dan menjadi salah satu syarat bagi pemenuhan tugas perkembangannya. Dengan bekerja, individu dapat memenuhi kebutuhannya secara mandiri.

Sejalan dengan pesatnya perkembangan dalam sistem pendidikan pada akhir-akhir ini menuntut para guru sebagai tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitasnya dalam bekerja. Salah satu unsur untuk meningkatkan kualitas para guru dalam bekerja yaitu adanya komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka.

Meyer, Allen dan Smith (1993) mendefinisikan *occupational commitment* sebagai keterikatan secara afektif pada pekerjaan, keterlibatan individu terhadap pekerjaannya tergantung dari komponen *occupational commitment* yang paling

dominan di dalam diri individu. Berdasarkan Allen dan Meyer (1997), *occupational commitment* terdiri atas tiga komponen yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

Guru yang memiliki *occupational commitment* yang tinggi akan menunjukkan keinginannya untuk tetap bertahan terhadap pekerjaannya, bersedia ikut serta dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaannya, serta menunjukkan tanggung jawab yang besar dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaannya. Guru yang memiliki *occupational commitment* yang rendah memperlihatkan perilaku sebaliknya, mereka menunjukkan semangat kerja yang rendah, tidak bersedia ikut serta dalam kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaannya, dan menunjukkan tanggung jawab yang rendah terhadap tugas-tugasnya.

Lebih lanjut, Meyer & Allen (1997) mengemukakan konsep tiga komponen *occupational commitment*, yaitu *Affective Commitment*, *Continuance Commitment* dan *Normative Commitment*. *Affective Commitment* dari Meyer & Allen (1997) mengarah pada keterikatan emosional guru, identifikasi guru pada, dan keterlibatan guru pada pekerjaannya. Guru yang memiliki *affective commitment* akan tetap pada pekerjaannya karena mereka ingin (*want to*) melakukan hal tersebut. Guru yang memiliki *affective commitment* yang tinggi akan memiliki keinginan yang kuat untuk menetap dalam pekerjaannya, mereka memiliki keinginan untuk selalu berkembang dalam pekerjaannya, misalnya dengan mengikuti seminar-seminar atau membaca jurnal-jurnal terakhir, bergabung dan berpartisipasi dalam asosiasi profesi yang

berhubungan dengan bidang ilmunya. Para guru di SMA “X” Bandung yang menunjukkan *affective commitment* yang tinggi akan bergabung dan berpartisipasi dalam asosiasi profesinya, mengikuti pelatihan dan mengikuti seminar. Selain itu ada perasaan bangga terhadap pekerjaannya sebagai seorang guru.

*Continuance Commitment* dari Meyer & Allen (1997) berkaitan dengan kesadaran akan resiko yang diperoleh jika meninggalkan pekerjaan/profesinya. Guru melakukan pertimbangan untung rugi berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan profesi. Guru yang bekerja berdasarkan *continuance commitment* akan bertahan dalam pekerjaan karena mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut dan tidak ada pilihan lain. Guru yang memiliki *continuance commitment* yang tinggi, memahami bahwa dirinya akan mengalami kerugian yang sangat besar jika meninggalkan pekerjaannya. Oleh karena itu mereka cenderung kurang terlibat dalam aktivitas-aktivitas pekerjaannya, kecuali pada kegiatan-kegiatan yang memang dibutuhkan untuk meneruskan atau mempertahankan pekerjaan tersebut. Guru hanya akan terlibat pada kegiatan-kegiatan yang dianggap bermanfaat bagi dirinya sendiri, bukan bermanfaat dari sudut pandang pekerjaannya. Guru-guru di SMA “X” Bandung yang menunjukkan *continuance commitment* yang tinggi akan tetap mempertahankan pekerjaannya sebagai guru karena tidak adanya pilihan pekerjaan lain selain pekerjaannya sebagai seorang guru. Apabila mereka melepaskan pekerjaannya sebagai guru maka penghasilan mereka akan hilang dan mereka tidak memiliki penghasilan lagi karena tidak adanya pekerjaan lain selain pekerjaannya sebagai guru.

*Normative commitment* merefleksikan perasaan wajib untuk tetap dalam pekerjaan tersebut. Guru dengan *normative commitment* yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) atau merasakan kewajiban moral untuk bertahan dalam profesinya. Guru dengan *normative commitment* yang tinggi akan merasa memiliki kewajiban untuk terlibat dalam aktivitas pekerjaannya dan mengembangkan dirinya, sebagai bentuk rasa tanggung jawab atau rasa moral yang dimilikinya. Dalam hal ini, guru-guru di SMA “X” Bandung yang menunjukkan *normative commitment* yang kuat akan bertanggung jawab untuk mengajar para siswa dengan sebaik-baiknya karena itu merupakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru.

Setiap guru akan menampilkan sikap dan perilaku yang berbeda-beda merefleksikan komitmen yang mereka miliki terhadap pekerjaannya. Komitmen terhadap pekerjaan ini juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah karakteristik individu (usia, lama kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan) dan pengalaman kerja (persepsi individu terhadap karakteristik pekerjaan, tingkat otonomi, tantangan tugas, kejelasan peran dan hubungan dengan atasan maupun rekan kerja) (Meyer & Allen, 1997).

Termasuk ke dalam karakteristik individu yaitu usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan. Terdapat hubungan yang lemah antara usia, lama kerja, status perkawinan dengan *affective commitment* (Mathieu dan Zajac, dalam Meyer & Allen, 1997). Sedangkan dengan faktor yang lain yaitu pengalaman kerja, berdasarkan penelitian Mathieu dan Zajac (Meyer & Allen, 1997) ditemukan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pengalaman kerja dengan *affective*

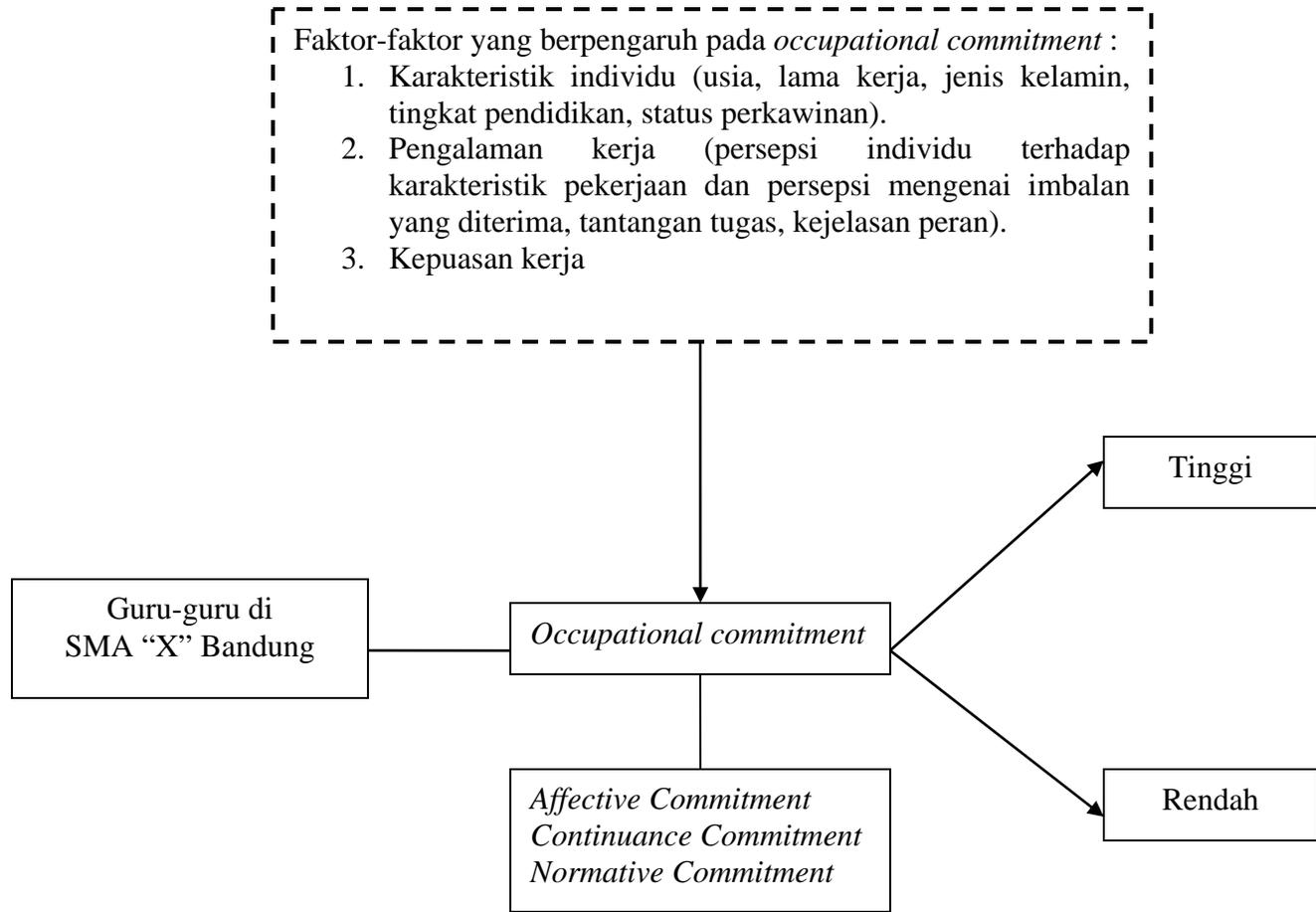
*commitment*. Hal lain yang mempengaruhi perkembangan *affective commitment* adalah terpenuhinya kebutuhan seorang guru ketika melakukan pekerjaannya. Pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh seorang guru dan berhasil memenuhi kebutuhan-kebutuhannya akan menimbulkan kepuasan kerja, dan selanjutnya akan menumbuhkan *affective commitment* di dalam diri guru tersebut.

Tingkat pendidikan (Lee, dalam Meyer & Allen, 1997), usia dan lama kerja (Ferris & Aranya, dalam Meyer & Allen, 1997) berpengaruh terhadap *continuance commitment*. Semakin tinggi pendidikan maka akan semakin tinggi *continuance commitment*, dan semakin tua usia dan lama masa kerja seorang guru, maka *continuance commitment* semakin tinggi karena kesempatan seorang guru untuk berpindah pekerjaan/profesi semakin kecil. Meyer dan Allen (1993), juga menemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan negatif dengan *continuance commitment*, semakin tinggi kepuasan kerja, maka *continuance commitment* akan semakin rendah. Seorang guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan pekerjaannya maka akan memiliki *continuance commitment* yang rendah.

Selain itu ditemukan pula bahwa pengalaman kerja yang menyenangkan dan kepuasan kerja memiliki korelasi positif dengan *normative commitment*. Semakin tinggi kepuasan kerja seorang guru maka akan semakin tinggi pula *normative commitment* seorang guru tersebut.

Guru-guru di SMA “X” Bandung ini juga memiliki berbagai macam karakteristik seperti usia, lama bekerja, tingkat pendidikan, persepsi mengenai tugas

dalam pekerjaannya dan persepsi mengenai imbalan yang diterima. Hal ini tentunya akan mempengaruhi *occupational commitment* guru-guru di SMA “X” Bandung.



- Faktor-faktor yang berpengaruh pada *occupational commitment* :
1. Karakteristik individu (usia, lama kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan).
  2. Pengalaman kerja (persepsi individu terhadap karakteristik pekerjaan dan persepsi mengenai imbalan yang diterima, tantangan tugas, kejelasan peran).
  3. Kepuasan kerja

Guru-guru di  
SMA "X" Bandung

*Occupational commitment*

*Affective Commitment*  
*Continuance Commitment*  
*Normative Commitment*

Tinggi

Rendah

Skema 1.1 skema kerangka pikir