

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan ialah sebuah proses yang dibutuhkan untuk memperoleh kesempurnaan serta keseimbangan pada perkembangan sumber daya manusia. Penekanan pendidikan apabila dibandingkan dengan pengajaran ada pada pembentukan kesadaran, karakter serta sikap mental seseorang (Nurkhoha, 2013). Sumber daya manusia merupakan aset bangsa penting untuk memperoleh perhatian supaya semakin berkembang dan maju mengikuti pertumbuhan teknologi. Kemajuan sumber daya manusia juga akan berdampak pada bangsa itu sendiri di mana bangsa akan semakin maju dan bisa bersaing dengan negara-negara maju. Maka dari itu seluruh pemangku kepentingan pendidikan harapannya bisa memperhatikan pendidikan supaya bisa mewujudkan sumber daya manusia yang selaras dengan tujuan pendidikan (Sujianto, 2018). Menurut UU No. 20 Tahun 2003 pasal 3 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, tujuan pendidikan nasional ialah mengembangkan potensi peserta didik supaya menjadi manusia yang beriman serta bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, mandiri, kreatif, cakap, berilmu, sehat, berakhlak mulia dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Oleh karena itu bisa diketahui bahwasanya pendidikan memiliki peran yang esensial untuk mewujudkan sumber daya manusia yang seutuhnya. Selaku usaha untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional diperlukan komitmen tinggi dari guru dalam mendidik serta mengajar siswa.

Tanpa adanya guru pada proses belajar mengajar tidak akan bisa terlaksana sesuai dengan yang diinginkan. Guru memiliki peran penting untuk membentuk sumber daya manusia yang bermutu (Anugraheni, 2017). Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 pasal 1 menjelaskan bahwasanya guru ialah pendidik profesional dengan tugas pokok mengajar, mendidik, mengarahkan, membimbing, melatih, menilai serta melakukan evaluasi kepada siswa. Berlandaskan pada hal ini, usaha guru untuk mendidik siswa dengan komitmen tinggi serta profesional nantinya bisa membentuk lulusan yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Komitmen organisasional guru yang tinggi akan berdampak terhadap kemajuan pendidikan. Komitmen organisasional ialah tingkatan penerimaan serta kepercayaan tenaga kerja terhadap tujuan serta organisasi tempat bekerja sehingga memiliki keinginan yang tetap serta bertahan dalam organisasi yang bersangkutan (Jackson *et al.*, 2001). Seorang guru yang mempunyai komitmen terhadap organisasi lebih condong mempunyai tingkah laku yang profesional ketika bekerja serta menjunjung nilai kebenaran ketika menjalankan tanggung jawabnya di sekolah (Winarno *et al.*, 2019).

Hoy dan Miskel (dalam Desy, 2008:11) Menjelaskan bahwasanya guru yang mempunyai komitmen tinggi akan menjunjung disiplin tinggi serta loyalitas ketika bekerja. Senada dengan pernyataan ini bahwasanya guru yang mempunyai komitmen tinggi akan melakukan tugas serta tanggung jawab dengan disiplin. Ada enam tugas serta tanggung jawab guru untuk mengembangkan profesinya meliputi 1) pengajar; 2) pembimbing; 3) administrator kelas; 4) pengembang kurikulum; 5) mengembangkan profesi; 6) membina hubungan dengan masyarakat (Udin, 2008).

Tugas guru selaku tenaga pengajar memiliki tanggung jawab atas keterlaksanaan proses pembelajaran mulai dari perencanaan, pelaksanaan serta evaluasi kegiatan belajar. Guru selaku pembimbing mempunyai tugas dalam memberi arahan kepada peserta didik untuk menyelesaikan tugas-tugas serta etika sopan santun dalam berperilaku. Kemudian daripada itu, guru turut mempunyai tugas dalam melakukan pengembangan kurikulum serta profesinya. Oleh sebab itu para guru harapannya berpartisipasi dalam kegiatan seperti workshop, seminar dan pelatihan yang bisa mengembangkan karirnya. Hubungan harmonis bersama masyarakat khususnya orang tua peserta didik wajib dilaksanakan guru dalam memberi layanan informasi yang berhubungan dengan perkembangan siswa kepada orang tua atau wali. Idealnya seorang guru mempunyai karakter yang baik yakni disiplin serta berkomitmen untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab profesinya selaku seorang guru.

Berlandaskan pada penjelasan tersebut, komitmen organisasional guru yang tinggi bisa diamati dari aspek disiplin, profesional ketika menjalankan tugas dan tanggung jawab dan loyalitas terhadap satuan pendidikan tempatnya bekerja. Mencapai visi dan misi serta tujuan sekolah ialah tanggung jawab bersama. Guru yang mempunyai komitmen organisasional yang tinggi akan menampilkan kesetiaan dan loyalitas untuk tempatnya bekerja demi kemajuan sekolah, contohnya aktif berpartisipasi pada kegiatan akademik dan non akademik di sekolah, masa kerja yang relatif lama, kehadiran yang tinggi, serta melakukan inovasi demi kemajuan sekolah. Akan tetapi pada kenyataannya di lapangan masih ada ketimpangan yang tinggi.

Berlandaskan pada informasi yang diberitakan kanal Pendidikan Medcom.id pada Senin, 18 Oktober 2021, ditulis oleh Ilham Pratama Putra.

Sebagian besar Kepala sekolah dan Yayasan pendidikan swasta mengeluh karena sebagian guru-gurunya yang sudah "matang" sebagai guru akan meninggalkan sekolah swasta karena akan menjadi guru Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Sekolah swasta dengan segala upaya telah membina juga memberikan pelatihan kepada guru-guru tersebut agar memiliki kompetensi yang layak dan profesional. Bahkan sebagian besar dari guru-guru di sekolah swasta tersebut sudah tersertifikasi.

"Tapi apa lacur pemerintah telah merekrut mereka yang sudah "matang" itu kini direkrut menjadi ASN," sesal Pengamat dari Komnas Pendidikan, Andreas Tambah dalam keterangan tertulisnya di Jakarta, Jumat, 15 Oktober 2021 (<https://www.medcom.id/pendidikan/cerita-guru/gNQ8ppOK-ini-penyebab-guru-swasta-eksodus-jadi-pppk>).

Begitu juga dengan informasi yang diberitakan kanal detiknews pada Selasa, 18 Januari 2022, ditulis oleh Agus Siswanto.

Jakarta - Seorang kepala sebuah sekolah swasta tampak duduk termenung di ruang kerjanya. Berita yang disampaikan oleh salah seorang guru membuat dahinya berkerut. Padahal berita yang disampaikan adalah sebuah berita gembira. Lima dari 10 guru yang mengajar di SD itu diterima dalam Tes Penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) beberapa hari lalu (<https://news.detik.com/kolom/d-5903138/guru-pppk-dan-derita-sekolah-swasta>).

Memperhatikan informasi di atas, ada hal yang perlu kita perhatikan terkait komitmen guru di sekolah tersebut. Ada faktor-faktor yang berpengaruh dalam suatu komitmen organisasi. Komitmen organisasional bisa diartikan selaku loyalitas dan kekuatan bertahan karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen guru yakni motivasi kerja, kepuasan kerja serta gaya kepemimpinan. Robins (2006) mengemukakan

bahwasanya kaitan komitmen organisasional dengan kepuasan kerja karyawan berbanding lurus di mana semakin tinggi kepuasan karyawan maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasional dan begitu pula sebaliknya.

Menurut Sianipar (2014) komitmen organisasi adalah keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya. Kreitner (2004) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan derajat tingkat yang mana suatu karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan dengan aktif mengambil bagian didalamnya. Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008) juga menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Berlandaskan pada berbagai pendapat yang telah disampaikan oleh para ahli, maka bisa ditarik simpulan bahwasanya komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi. Kunci sukses suatu organisasi ialah kepemimpinan. Maju atau mundurnya suatu organisasi tergantung dengan strategi seorang pemimpin untuk mengelola manajemen organisasi yang dipimpinnya. Terlaksananya suatu manajemen yang baik pada organisasi tidak terlepas dari seorang pemimpin di dalam organisasi. Pemimpin yang dimaksud contohnya seperti manajer, kepala sekolah serta pimpinan yang terdapat pada suatu organisasi. Seorang pemimpin

dianalogikan sebagai otak dari organisasi. Pemimpin akan menggerakkan seluruh komponen yang terdapat pada organisasi. Sama halnya dengan organisasi sekolah, kepala sekolah mempunyai peranan yang esensial untuk kemajuan sekolah. Maju atau mundurnya sekolah tergantung dengan sikap seorang kepala sekolah dalam mengelola, manajemen dan semua pemangku kepentingan sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peranan esensial yang pada konteks ini untuk mengelola guru dan bisa membentuk komitmen guru di sekolah. Sujianto (2018) mendefinisikan kepemimpinan selaku "*leadership is getting other people to achieve the group's goals*". Kepemimpinan ialah upaya untuk menggerakkan pihak-pihak yang terdapat di dalam organisasi untuk secara bersama-sama mencapai tujuan yang diinginkan. Seorang kepala sekolah bisa memilih gaya kepemimpinannya selaras dengan seninya dalam memimpin serta tujuan dari kepemimpinannya.

Selain kemampuan manajerial kepala sekolah, faktor iklim kerja sekolah juga ikut memengaruhi komitmen guru dalam bekerja. Depdiknas (2000) mendefinisikan iklim kerja selaku suasana kerja yang terdapat di lingkungan sekolah yang mencakup suasana kerja secara fisik maupun secara psikologis. Iklim kerja sekolah secara fisik mencakup kondisi fisik ruangan kerja dan lingkungan sekolah contohnya suasana yang indah, sejuk, sehat rindang, bersih, aman dan nyaman. Sedangkan iklim kerja secara psikologis diartikan sebagai suasana kerja yang kondusif meliputi tidak ada saling curiga, adanya keterbukaan, adanya keakraban, kekeluargaan dan terciptanya suasana ceria.

Selain kemampuan manajerial kepala sekolah serta iklim kerja sekolah, faktor motivasi kerja turut mempengaruhi komitmen guru ketika bekerja. Semakin tinggi motivasi yang guru miliki maka semakin tinggi pula komitmennya untuk bekerja dengan optimal. Motivasi bisa menggerakkan seseorang dalam bekerja dengan baik guna mendapatkan atau mencapai tujuannya. Motivasi dijelaskan selaku penggerak, butuh, hasrat dan ingin untuk sebuah tujuan dengan melaksanakan sebuah tindakan (Jackson & Mattis, 2001).

Menurut Maslow dalam (Jackson & Mathis, 2001) Menggolongkan kebutuhan manusia diklasifikasikan ke dalam 5 kategori dalam urutan dari kebutuhan yang paling dasar hingga kebutuhan yang paling tinggi. Hierarki Maslow yang cukup terkenal ini tersusun atas: 1) kebutuhan fisiologis; 2) kebutuhan rasa aman; 3) kebutuhan rasa dicintai dan dimiliki; 4) kebutuhan akan pengakuan diri; dan 5) kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan ini secara mutlak wajib dipenuhi manakala seseorang bekerja supaya mempunyai komitmen tinggi.

Pemberian motivasi dari atasan secara berkelanjutan bisa memengaruhi motivasi bawahan agar semakin meningkat. Seorang pemimpin atau kepala sekolah wajib memberi motivasi untuk bawahan supaya terwujud kinerja dengan produktivitas tinggi serta pelayanan yang optimal. Seorang kepala sekolah bisa menyampaikan motivasi dengan jalan memberikan apresiasi atau pujian manakala guru-guru rajin serta memberi hukuman atau teguran saat guru melakukan pelanggaran. Selain hal tersebut, faktor lain seperti promosi jabatan, kesejahteraan dan lingkungan kerja turut memiliki bagian untuk mewujudkan motivasi kerja guru. Guru yang diberi motivasi oleh atasan akan merasakan bahwa mereka diperhatikan,

mempunyai sikap memiliki, serta dihargai. Jika motivasi guru untuk bekerja tinggi secara perlahan komitmen organisasional guru dengan sekolah tempatnya bekerja akan semakin mengalami peningkatan.

Selain kepemimpinan dan motivasi memengaruhi komitmen guru, faktor kepuasan kerja guru juga turut berpengaruh untuk meningkatkan komitmen organisasional guru. Kepuasan kerja mendapatkan perhatian yang besar pada berbagai kalangan sebab dirasa memiliki pengaruh terhadap efektivitas organisasi. Hasibun (2013:202) mengemukakan bahwasanya kepuasan kerja ialah respons perasaan emosional serta sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan pada pekerjaan ialah kepuasan yang dirasakan pada pekerjaannya meliputi iklim kerja, perlakuan, fasilitas serta penempatan. Sementara kepuasan di luar pekerjaannya ialah besarnya kesejahteraan yang didapatkan dalam mencukupi kebutuhan hidupnya.

Kepuasan kerja seorang guru amat penting untuk diperhatikan sebab sebagian besar waktu guru dihabiskan di sekolah. Guru merasa tidak puas manakala jarang memperoleh perhatian, jarang memperoleh pujian manakala melaksanakan tugas dengan baik, jarang di supervisi oleh atasan, pekerjaan yang tidak dideskripsikan secara jelas serta beban tugas yang berlebih. Seperti yang sudah dijelaskan di atas bahwasanya banyak indikator yang wajib diperhatikan manakala seorang kepala sekolah hendak meningkatkan kepuasan kerja guru. Besarnya gaji yang diberikan untuk guru tidak menjadi jaminan bahwa seorang guru akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi.

Dimensi yang terpenting untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah guru aktif dilibatkan pada aktivitas serta pencapaian tujuan organisasi. Struktur gaji yang terbuka, perhatian serta pujian sederhana yang diberikan kepala sekolah, komunikasi yang berlangsung secara kolegial antara kepala sekolah dengan guru bisa menjadikan kepuasan kerja guru semakin tinggi. Jika secara perlahan-lahan kepuasan kerja mengalami peningkatan maka hal ini nantinya memengaruhi komitmen organisasional guru yang semakin meningkat.

Berlandaskan pada problematika tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian “Hubungan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Guru SMP Swasta di Kota Denpasar”. Penelitian ini harapannya bisa menjawab problematika yang ada di sekolah yang bersangkutan.

1.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan berbagai faktor yang memengaruhi komitmen organisasional guru, maka penelitian ini mengungkap sejauh mana hubungan kemampuan manajerial kepala sekolah, iklim kerja sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional guru SMP swasta di Kota Denpasar. Memperhatikan hal tersebut maka dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut.

1. Kemampuan manajerial kepala sekolah SMP swasta di Kota Denpasar relatif belum optimal, hal ini bisa dilihat dari peraturan gaji guru dan staf yang dikeluarkan masih jauh berbeda dengan standar upah minimum regional di Kota Denpasar. Ini bisa dilihat dari komitmen guru dan staf yang kecil sehingga tidak banyak yang mau untuk bertahan.

2. Iklim kerja sekolah di sekolah swasta lebih kondusif karena selalu dalam pengawasan kepala sekolah atau pengawasan dari pengurus yayasan. Ini bisa dilihat dari para guru yang mengaktualisasi ide, kreativitas, inovasi, kerjasama, dan kompetisi yang sehat dalam tugas kesehariannya yang bisa digambarkan dalam menyelenggarakan proses pembelajaran secara baik sehingga diperoleh hasil yang optimal.
3. Motivasi kerja guru di SMP swasta Kota Denpasar masih lemah, hal ini bisa dilihat dari banyak guru dan staf melaksanakan tugas jika mendapat perintah dari pimpinan.
4. Kepuasan kerja guru belum sesuai dengan apa yang mereka harapkan, ini bisa dilihat dari sistem pemberian gaji, mereka mendapatkan gaji atau honor yang masih jauh dari upah minimum regional. Sistem kenaikan gaji yang tidak berkala dan masih kurangnya penghargaan yang diberikan kepada guru yang berprestasi.

1.2 Pembatasan Masalah

Berlandaskan pada latar belakang serta identifikasi permasalahan tersebut maka batasan masalahnya adalah bagaimana hubungan kemampuan manajerial kepala sekolah, iklim kerja sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional guru SMP swasta di Kota Denpasar.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, masalah penelitian ini dapat dirumuskan menjadi:

1. Apakah terdapat korelasi yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah di SMP swasta Kota Denpasar dan komitmen organisasional guru?
2. Apakah terdapat korelasi yang signifikan antara iklim kerja di SMP swasta Kota Denpasar dan komitmen organisasional guru?
3. Apakah terdapat korelasi yang signifikan antara motivasi kerja di SMP swasta Kota Denpasar dan komitmen organisasional guru?
4. Apakah terdapat korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja di SMP swasta Kota Denpasar dan komitmen organisasional guru?
5. Apakah terdapat korelasi simultan yang signifikan kemampuan manajerial kepala sekolah, iklim kerja sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja di SMP swasta Kota Denpasar dengan komitmen organisasional guru?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan utama dalam penelitian ini ialah guna mencari tahu hubungan kemampuan manajerial kepala sekolah, iklim kerja sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja guru SMP swasta di Kota Denpasar terhadap komitmen organisasional guru. Maka tujuan di atas secara operasional dijabarkan untuk:

1. Untuk mengetahui hubungan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan komitmen organisasional guru SMP swasta di Kota Denpasar.
2. Untuk mengetahui hubungan antara iklim kerja sekolah dan komitmen organisasional guru SMP swasta di Kota Denpasar.
3. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan komitmen organisasional guru SMP swasta di Kota Denpasar.

4. Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional guru SMP swasta di Kota Denpasar.
5. Untuk mengetahui hubungan simultan kemampuan manajerial kepala sekolah, iklim kerja sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional guru SMP swasta di Kota Denpasar.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini secara umum memberikan gambaran tentang hubungan kemampuan manajerial kepala sekolah, iklim kerja sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional guru SMP swasta di Kota Denpasar. Dengan demikian, manfaat yang dipetik melalui penelitian ini yakni.

1.6.1 Manfaat teoretis

Hasil penelitian ini bisa dijadikan literatur dalam pengembangan bidang ilmu pendidikan.

1.6.2 Manfaat praktis

1. Bagi Guru

Hasil penelitian ini bisa dijadikan selaku masukan atau informasi tentang pentingnya kemampuan manajerial kepala sekolah, iklim kerja sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dalam meningkatkan komitmen organisasional guru SMP swasta di Kota Denpasar, dan relevansinya sebagai pemimpin satuan pendidikan.

2. Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini menambah wawasan kepala sekolah bahwa betapa pentingnya kemampuan manajerial kepala sekolah, menciptakan iklim kerja

sekolah yang baik, selalu memberikan motivasi kerja, dan memberikan kepuasan kerja sesuai dengan loyalitasnya dalam bekerja sehingga meningkatkan komitmen organisasional guru.

3. Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan terutama bagi pihak pengambil keputusan bahwa betapa pentingnya kemampuan manajerial kepala sekolah, iklim kerja sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dalam meningkatkan komitmen organisasional guru SMP swasta di Kota Denpasar.

