

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Pasal 3 menyebutkan bahwa:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Untuk mewujudkan pendidikan tersebut, seorang guru adalah sosok yang dianggap mampu memberikan bekal ilmu pengetahuan, pengalaman, dan menanamkan nilai-nilai, budaya dan agama terhadap anak didik. Segala tindakan dan pemikiran seorang guru mampu memberikan pengaruh terhadap pendidikan. Oleh karena itu, guru merupakan salah satu sumber daya terpenting yang mempunyai peran dan tanggung jawab dalam proses pendidikan, khususnya proses pendidikan yang diselenggarakan secara formal di lingkungan sekolah.

Salah satu unsur yang paling penting mempengaruhi kualitas seorang guru adalah komitmen organisasional. Komitmen didefinisikan oleh beberapa peneliti sebagai ukuran dari kekuatan identitas dan keterlibatan pegawai dalam tujuan dan nilai-nilai yang pada sebuah lembaga. Komitmen berkaitan dengan pencapaian pada pemberdayaan lembaga karena dengan komitmen yang diberikan, diharapkan kinerja dari pegawainya akan meningkat dengan sikap yang merefleksikan loyalitas kepada lembaga.

Komitmen pada setiap guru sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang guru dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan guru yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya guru yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya. Sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh lembaga. Maka dengan berkomitmen pun akan mengurangi intensi untuk meninggalkan sebuah lembaga.

Komitmen organisasi adalah unsur penting pada aktifitas di sekolah, karena dari diri guru yang mempunyai komitmen terhadap sekolah akan menghasilkan efektifitas kerja yang baik, karena guru akan berusaha secara maksimal agar tujuan sekolah dapat tercapai. Komitmen organisasi yang tinggi akan ditunjukkan dengan keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan dari organisasi tersebut.

Ada beberapa aspek yang mempengaruhi komitmen organisasional guru, diantaranya sikap profesional. Guru sebagai sebuah profesi, profesionalitas merupakan sesuatu yang harus dipenuhi oleh guru. Profesionalitas merupakan konsekuensi logis atas profesi guru. Artinya setiap guru harus dapat berbuat, berkata, dan bersikap 2 sebagai seorang profesional dengan segala konsekuensi yang harus ditanggungnya. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Pasal 1 juga telah menyebutkan bahwa, “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi

peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

Profesionalitas merupakan indikator dari adanya komitmen guru terhadap profesi sekaligus sekolah sebagai organisasi tempat ia mengajar. Seorang guru yang memiliki komitmen akan berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh sebagai penghayatan dari profesi yang dimiliki, disamping itu juga untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai sekolah dengan sepenuh hati demi kemajuan lembaga tempat ia mengabdikan. Dengan kata lain, komitmen seorang guru dapat dilihat dari kesadaran untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas diri, dan dari hasil kerjanya untuk menghasilkan output pendidikan (peserta didik) berkualitas sebagai bentuk pengabdian terhadap lembaga.

Selain pentingnya sikap profesionalitas guru, etos kerja guru juga sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Etos kerja pada intinya adalah suatu sikap guru terhadap kerja yang dicirikan oleh adanya bekerja tulus penuh syukur, bekerja benar penuh tanggung jawab, kerja tuntas penuh integritas, bekerja keras penuh semangat, bekerja serius penuh kecintaan, bekerja kreatif penuh sukacita, bekerja tekun penuh keunggulan, bekerja sempurna penuh kerendahan hati. Apabila seseorang memiliki ciri-ciri seperti ini akan berdampak pada kerjanya.

Etos kerja merupakan sikap terhadap kerja, sehingga dalam diri seseorang atau sekelompok orang dan organisasi menyikapi paradigma kerja menjadi berbeda, ada yang positif, ada yang negatif, ada yang tinggi ada yang rendah, sehingga timbullah contoh etos kerja tinggi, etos kerja rendah, dan seterusnya. Dua kutub seseorang atau sekelompok masyarakat memiliki etos kerja yakni

memiliki etos kerja tinggi dan etos kerja rendah. Individu atau kelompok masyarakat memiliki etos kerja tinggi jika menunjukkan tanda-tanda adalah: (1) mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia, (2) menempatkan pandangan tentang kerja sebagai suatu hal yang sangat luhur bagi eksistensi manusia, (3) kerja dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia, (4) kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita, dan (5) kerja dilakukan sebagai ibadah. Sedangkan bagi individu atau masyarakat yang memiliki etos kerja yang rendah, akan menunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya, yaitu: (1) kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri, (2) kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia, (3) kerja dipandang sebagai penghambat dalam memperoleh kesenangan, (4) kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, dan (5) kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup. Bisa dibayangkan, suatu organisasi yang diisi oleh individu atau sekumpulan individu dengan etos kerja rendah, maka produktivitas kerja akan menurun, kondisi kerja tak kondusif, tingkat kehadiran yang rendah, yang banyak terjadi adalah keluhan, dan tuntutan, bukan memberikan andil untuk peningkatan kinerja.

Selain etos kerja, indikator lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor tunjangan sertifikasi. Sertifikasi guru merupakan salah satu bentuk perhatian pemerintah terhadap keberadaan guru sebagai sumber daya yang mempengaruhi keberlangsungan pendidikan di sekolah. Pemerintah Republik Indonesia melalui Kementerian Pendidikan Nasional mulai menyelenggarakan program sertifikasi guru pada tahun 2007, dengan tujuan untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik

profesional, meningkatkan proses dan hasil pembelajaran, meningkatkan kesejahteraan guru, meningkatkan martabat guru, dan meningkatkan profesionalitas guru. Program sertifikasi guru pada dasarnya memberikan harapan yang tinggi, karena kedepannya guru diharapkan dapat menunjukkan profesionalitas kerja untuk menghasilkan output (lulusan) pendidikan yang berkualitas.

Sertifikasi guru adalah program tunjangan sertifikasi yang ditujukan kepada para guru yang telah lulus dalam tes sertifikasi. Program ini ternyata dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi seorang guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Pelaksanaan program sertifikasi guru dilaksanakan sejak tahun 2007 setelah diterbitkannya Peraturan Mendiknas Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan. Program sertifikasi ini dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi guru sebagai tenaga pendidik yang profesional. Melalui sertifikasi ini guru dituntut agar bersungguh-sungguh menjalankan tugasnya sebagai guru dan mengerahkan segala pemikiran serta kreatifitasnya bagi pendidikan. Program sertifikasi diberlakukan untuk para guru yang memiliki masa kerja minimal 5 tahun dengan usia maksimal 50 tahun.

Sertifikasi merupakan bentuk penghargaan dari pemerintah atas pencapaian kinerja guru. Program sertifikasi menuntut para guru untuk dapat melaksanakan kewajibannya sebagai tenaga pendidik yang professional. Jika para guru tidak dapat memenuhi kewajibannya, maka secara otomatis pemerintah akan memberhentikan tunjangan sertifikasinya. Sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan mutu guru diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Melalui program sertifikasi

yang diadakan oleh pemerintah ini, para guru akhirnya lebih termotivasi untuk meningkatkan profesionalismenya dalam bekerja.

Syarat utama untuk mengikuti program sertifikasi adalah guru harus memiliki kualifikasi akademik yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Setelah lulus dari uji kompetensi program sertifikasi, apabila guru lulus dalam persyaratan dan ujian sertifikasi, maka guru akan mempunyai sertifikat sebagai bukti keprofesionalannya sebagai tenaga pengajar. Manfaat yang diharapkan dengan diadakannya program sertifikasi adalah memunculkan keinginan para guru untuk meningkatkan kualitas dirinya sebagai tenaga profesional.

Tunjangan sertifikasi bukan hanya dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan guru, tetapi juga dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi dan komitmen kerja guru. Paradigma pertama, beranggapan bahwa kesejahteraan guru perlu ditingkatkan, agar mereka bisa menjalankan tugas mendidik generasi muda bangsa dengan baik.

Namun terdapat gejala yang menunjukkan bahwa sertifikasi guru tidak serta merta berpengaruh terhadap sikap dan kinerja guru. Kartowagiran (2016) melakukan penelitian terhadap guru sertifikasi dari jenjang pendidikan TK, SD, SMP, dan SMA/SMK di Kabupaten Sleman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, sebagian guru sertifikasi belum menunjukkan perubahan. Indikator perubahan tersebut antara lain: menelaah buku, menciptakan karya, mengikuti kursus, diklat dan forum ilmiah. Sama halnya untuk indikator aktivitas di organisasi pendidikan dan sosial, hanya sebagian kecil guru yang menjadi pengurus organisasi di lingkungan masyarakat dan organisasi pendidikan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa, terdapat gejala bahwa sebagian guru kurang

menyediakan waktu dan tenaganya untuk meningkatkan kualitas diri. Sebagian guru kurang memiliki kesadaran untuk menambah pengetahuan dan keterampilan melalui berbagai kegiatan yang dapat mendukung kinerjanya.

Sebagian guru belum menunjukkan tanggungjawab terhadap sekolah dan profesi dalam arti suka rela untuk mewujudkan keberhasilan pendidikan dan pengajaran juga terlihat dari hasil penelitian Kurniawan (2011:297), tentang dampak dari kebijakan sertifikasi guru terhadap profesionalitas guru Sekolah Dasar (SD) di Kota Yogyakarta. Salah satu hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa sertifikasi belum menunjukkan peningkatan profesionalitas guru secara signifikan. Sikap guru dalam menjalankan kebijakan sertifikasi lebih mengarah pada peningkatan kesejahteraan. Sementara tujuan untuk peningkatan mutu pengajaran kurang diperhatikan. Sikap guru terlihat semata-mata hanya untuk memenuhi keinginan individual saja. Dengan kata lain guru tidak memiliki keinginan untuk menciptakan pengajaran yang bermutu bagi keberhasilan peserta didik. Padahal jika peserta didik berhasil, tentu akan meningkatkan mutu sekolahnya juga.

Selain masalah profesional guru, etos kerja guru juga masih sangat rendah, hal ini diketahui dari hasil wawancara dengan beberapa kepala sekolah di sekolah dasar Kota Singaraja, bahwa masih banyak guru sekolah dasar yang etos kerjanya masih sangat rendah, walaupun sudah mendapatkan tunjangan sertifikasi.

Kondisi di atas dikhawatirkan akan berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Sebagaimana hasil riset pemerintah bersama World Bank yang dilakukan pada tahun 2009 sampai tahun 2013 yang menyatakan, hasil belajar siswa tidak mengalami peningkatan meskipun pemerintah sudah melaksanakan program

sertifikasi guru yang diperkirakan pada tahun 2015 seluruh guru di Indonesia sudah tersertifikasi. Hal tersebut disebabkan karena, mensertifikasi guru dan menaikkan pendapatan guru ternyata tidak memperbaiki cara mengajar dan kinerja guru. Seharusnya, status profesional yang disandang guru sertifikasi hendaknya benar-benar dapat diwujudkan dalam perilaku tugas kesehariannya.

Dari latar belakang di atas, maka peneliti ingin membahas lebih jauh tentang sikap profesional, etos kerja dan tunjangan sertifikasi yang dapat mempengaruhi komitmen kerja guru sekolah dasar di Kota Singaraja yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja para guru tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat kontribusi sikap profesional, etos kerja dan tunjangan sertifikasi terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut.

1. Rendahnya komitmen kerja para guru di sekolah dasar, khususnya di Kota Singaraja.
2. Kurangnya sikap profesional yang dimiliki oleh sebagian besar guru sekolah dasar.
3. Motivasi guru dalam melaksanakan tugas masih sangat rendah.
4. Beban kerja guru SD yang sangat banyak sehingga kinerja guru menjadi tidak maksimal
5. Etos kerja yang dimiliki para guru sekolah dasar masih cukup rendah.

6. Tunjangan sertifikasi yang tidak terlalu berdampak pada kinerja guru yang sudah disertifikasi.
7. Kurangnya pengawasan terhadap guru-guru yang mendapat tunjangan sertifikasi, sehingga kurangnya kualitas kerja yang dimiliki oleh guru.

Masalah-masalah ini peneliti temukan dalam studi pendahuluan yang peneliti lakukan atas guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja. Diduga ada tiga faktor yang paling berpengaruh terhadap rendahnya komitmen organisasional guru di sekolah dasar negeri Kota Singaraja yaitu: faktor sikap profesional, etos kerja dan tunjangan sertifikasi.

1.3 Pembatasan Masalah

Dari apa yang telah dijabarkan dalam identifikasi masalah, maka pembatasan masalah diperlukan agar penelitian lebih terarah, terfokus dan tidak menyimpang dari sasaran pokok penelitian. Oleh karena itu, penulis memfokuskan kepada pembahasan atas masalah-masalah pokok yang dibatasi pada 4 variabel, yaitu komitmen kerja, sikap profesional, etos kerja dan tunjangan sertifikasi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan sikap profesional terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja?
2. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan etos kerja terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja?

3. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan tunjangan sertifikasi terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja?
4. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan, secara simultan sikap profesional, etos kerja dan tunjangan sertifikasi terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas secara umum tujuan penelitian adalah untuk mengetahui kontribusi sikap profesional, etos kerja dan tunjangan sertifikasi terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja. Secara rinci tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui besaran kontribusi sikap profesional terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja.
2. Untuk mengetahui besaran kontribusi etos kerja terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja.
3. Untuk mengetahui besaran kontribusi tunjangan sertifikasi terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja.
4. Untuk mengetahui besaran kontribusi secara simultan sikap profesional, etos kerja dan tunjangan sertifikasi terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja.

1.6 Manfaat Penelitian

Secara umum manfaat yang dapat dipetik dari hasil penelitian ini adalah memberikan sumbangan pemikiran kepada pengambil kebijakan dan manajemen khususnya di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja dalam rangka meningkatkan

komitmen organisasional guru Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja. Signifikansi penelitian dapat ditinjau dari dua aspek, yaitu aspek teoritis dan aspek praktis.

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Memberikan masukan dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan khususnya teori-teori yang berkaitan dengan sikap profesional, etos kerja, tunjangan sertifikasi dan komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar.
2. Penelitian ini bisa menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak yang berkepentingan guna menjadikan penelitian lebih lanjut terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis yang berkaitan dengan hasil penelitian ini akan dapat memberikan sumbangan kepada pimpinan dan guru Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja yakni sebagai berikut.

1. Bagi guru, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai refleksi mengenai pentingnya bagi guru untuk menakar komitmennya, etos kerjanya dan tunjangan sertifikasi. Mengingat pentingnya peran guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan.
2. Bagi kepala sekolah, hasil ini akan membantu mendorong kepala sekolah dalam rangka mengelola kualitas sekolah yang lebih baik. Melalui penelitian ini, kepala sekolah juga bisa menakar kualitas sikap dan bagaimana kesan bawahannya khususnya guru. Sehingga kepala sekolah bisa meningkatkan kualitas kinerjanya.

3. Bagi Kepala DISDIKPORA Kabupaten Buleleng, penelitian ini diharapkan dapat dipakai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan dalam upaya meningkatkan mutu sekolah melalui peningkatan komitmen organisasional guru.

