

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bidang pendidikan merupakan bagian dari kebijakan dari pelayanan publik, disamping kesehatan dan transportasi. Salah satu sektor penting yang terkait dengan upaya pengembangan pendidikan adalah Sumber Daya Manusia dalam hal ini adalah pendidik, terutama guru yang dipandang sebagai komponen yang memiliki tanggung jawab dalam bidang pendidikan. Menurut UU RI No 20 tahun 2003 pendidik adalah:

tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan¹.

Berdasarkan UU RI No 20 tahun 2003 prinsip penyelenggaraan pendidikan, yaitu:

1. Pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan keadilan serta tidak diskriminatif
2. Pendidikan diselenggarakan sebagai salah satu kesatuan yang sistematis dengan sistem terbuka dan multimakna
3. Pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat

¹ UU RI No 20 Tahun 2003, Sistem Pendidikan Nasional, Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Jakarta

4. Pendidikan diselenggarakan dengan memberi keteladanan, membangun kemauan dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran
5. Pendidikan diselenggarakan dengan mengembangkan budaya membaca, menulis dan berhitung bagi segenap warga masyarakat
6. Pendidikan diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan².

Guru adalah orang yang profesional, artinya secara formal mereka disiapkan oleh lembaga atau institusi pendidikan yang berwenang. Mereka dididik secara khusus untuk memperoleh kompetensi seorang guru yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kepribadian, serta pengalaman dalam bidang pendidikan.

Guru-guru sekolah yang tidak memiliki pengalaman dalam bidang pendidikan akan mengalami hambatan dalam menghadapi siswanya. Banyak siswa yang lambat dalam belajar dan mengerjakan tugas di kelas disebabkan siswa tersebut tidak mengerti dengan apa yang dijelaskan oleh gurunya. Guru yang melihat siswanya lambat mengerjakan tugas langsung menganggap siswanya tersebut pemalas. Keadaan ini menunjukkan bahwa guru tersebut tidak mampu menghadapi siswanya. Hal ini disebabkan kurangnya pengetahuan guru mengenai keadaan dan lingkungan pendidikan, khususnya pendidikan untuk siswanya.

Seorang guru diharapkan memiliki komitmen terhadap tempat dia bekerja dengan baik. Sikap guru yang tidak memiliki komitmen dalam bekerja dapat diketahui melalui sikap tidak disiplin, seperti terlambat masuk ke sekolah atau meninggalkan sekolah untuk kepentingan pribadi, yang akan berpengaruh akan kurangnya tanggung jawab

² *Ibid* h. 2

terhadap tugasnya, sikap guru yang tidak kreatif dan tidak komitmen terhadap organisasi tempat dia mengajar.³

Di sisi lain, ada kualitas guru yang rendah dan perlu dilakukan perbaikan karena sebagian besar guru kurang memiliki komitmen sehingga mengurangi tanggung jawabnya sebagai pendidik. Sikap guru yang tidak komitmen dapat diketahui melalui sikap tidak disiplin, seperti terlambat masuk ke sekolah atau meninggalkan sekolah untuk kepentingan pribadi sehingga berpengaruh kurangnya tanggung jawab guru terhadap tugasnya.

Pergerakan naik dan turunnya komitmen guru terlihat dari pengertian guru akan pengalaman negatif mereka. Komitmen menurun dalam fungsi atribusi kausal guru dari penerimaan akan kegagalan ketika guru mengatribusikan ketidakmampuan mereka untuk mempengaruhi proses belajar siswa.

Komitmen guru merupakan hal yang penting dalam menentukan keefektifan sekolah dan kepuasan guru. Penelitian menemukan bahwa tingkat komitmen yang rendah akan mengakibatkan penurunan prestasi siswa, tingkat absensi yang tinggi, dan meningkatnya turnover guru.

Seorang guru harus mempunyai komitmen tinggi untuk dapat meningkatkan keterampilan yang memungkinkan, yaitu keterampilan dalam mengidentifikasi dan

³ <http://umum.kompasiana.com/2009/07/19/membangun-komitmen-guru/> diakses tanggal 5 April 2012

mengatasi masalah, berpikir kreatif, kritis, produktif, dan kecermatan mengolah informasi yang semakin canggih.

Di tempat penelitian komitmen guru dirasa masih kurang padahal SMK Islamiyah merupakan SMK swasta yang maju di kawasan Ciputat. Penyebab itu sangat kompleks mulai dari dalam guru itu sendiri dan dari lingkungan.

Dalam meningkatkan komitmen guru di sekolah banyak faktor yang harus diperhatikan seperti: motivasi kerja, kompensasi, kepribadian guru, stress kerja serta *self efficacy* (keyakinan diri)⁴. Namun pada kesempatan ini hanya akan dilihat dari *self efficacy* (keyakinan diri) yang merupakan salah satu komponen terpenting yang berperan dalam peningkatan komitmen guru, dengan tidak mengesampingkan komponen atau faktor-faktor lainnya⁵.

Guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar. Jika komitmen guru terhadap organisasi rendah, maka akan terjadi kemangkiran guru yang akan berimplikasi negatif pada prestasi belajar siswa. Komitmen guru terhadap lembaga sekolah sebagai organisasi pada dasarnya merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh guru yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Singkatnya komitmen terhadap organisasi berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas pada organisasi dan tujuan-tujuannya.

Salah satu tujuan orang bekerja sebagai guru adalah untuk mengimplimentasikan kompetensi yang dimilikinya secara maksimal, dan tujuan lainnya yaitu untuk

⁴ *Ibid* h.2

⁵ *Ibid* h.2

mendapatkan kompensasi karena manusia dikendalikan oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya seperti keinginan untuk mendapatkan uang yang lebih banyak, peningkatan karir (promosi), dan kekuasaan. Tapi tidak bisa dipungkiri bahwa kompensasi guru relatif kecil khususnya untuk guru honorer jika dibandingkan dengan profesi-profesi yang lain⁶.

Hal itu sejalan dengan yang terjadi di SMK Islamiyah. Banyak guru-guru honorer dengan gaji yang jauh di bawah upah minimum regional.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan penggerak organisasi. Komitmen guru pada lembaga sekolah sangat banyak dipengaruhi oleh motivasi guru itu sendiri untuk mengajar di suatu lembaga sekolah. Komitmen seseorang terhadap organisasi ditunjang oleh adanya motivasi kerja. Berbagai literatur telah menuliskan bahwa motivasi mendorong munculnya perilaku. Motivasi ada karena adanya kebutuhan dalam individu yang harus dipenuhi. Motivasi merupakan intense dari perilaku. Sebagai intensi dari perilaku maka perilaku yang muncul sesuai dengan motivasi yang ada. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja sangat diperlukan untuk memunculkan komitmen pada organisasi. Kenyataan di lapangan ada sebagian guru yang kurang bisa mempertahankan motivasi kerja atau motivasi dalam mengajar sehingga penyampaian materi terhadap siswa kurang maksimal⁷.

⁶ <http://novanardy.blogspot.com/2010/03/kompensasi-bagi-guru-non-pns.html> diakses tanggal 5 April 2012

⁷ <http://seputarpendidikan.wordpress.com/2010/02/16/motivasi-kerja-guru/> diakses tanggal 5 April 2012

Di SMK Islamiyah juga terjadi hal tersebut, beberapa guru terlihat kurang memiliki motivasi dalam mengajar. Terlihat dari mereka masuk ke kelas yang cenderung telat dan menunda dalam mengoreksi tugas-tugas siswa.

Komitmen guru terhadap pekerjaan berhubungan dengan kepribadian guru. Kepribadian guru dapat meningkatkan kemampuan guru sesuai dengan potensi yang dimiliki dan berguna untuk memotivasi siswa dalam meningkatkan prestasi belajar. Seorang guru akan berusaha memanfaatkan dan memaksimalkan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Guru dalam kenyataan dituntut untuk mampu mendidik dan membimbing siswa. Karena adanya tuntutan tersebut, guru perlu meningkatkan kemampuan yang dimiliki. Tapi pada kenyataannya banyak guru yang kurang memiliki kepribadian yang baik, cenderung emosional dan acuh serta kurang perhatian terhadap anak didiknya⁸.

Pada SMK Islamiyah juga demikian, masih banyak guru yang kurang memiliki kepribadian yang baik. Beberapa siswa mengeluh terhadap masalah tersebut.

Rasa stres tidak hanya berpengaruh pada pengurangan rasa puas terhadap pekerjaan, tetapi juga merupakan variabel penyumbang terbesar terhadap keinginan untuk keluar dari organisasi. Stress mempunyai pengaruh negatif yang cukup terhadap kepuasan, yang mengisyaratkan bahwa semakin tinggi tingkat stres mengarah pada

⁸ <http://www.tanbihun.com/pendidikan/kompetensi-kepribadian-guru/> diakses tanggal 5 April 2012

semakin rendahnya kepuasan kerja. Selain itu, terdapat sebuah hubungan negatif antara stres pekerjaan dan komitmen organisasional⁹.

Banyak guru-guru di SMK Islamiyah yang mengalami stress kerja. Itu disebabkan karena lingkungan yang kurang kondusif dan perilaku siswa-siswa yang kadang cenderung bandel.

Guru adalah profesi yang mulia dan tidak mudah dilaksanakan, guru tidak hanya sebatas tugas yang harus dilaksanakan di depan kelas saja, dan diharapkan komitmen terhadap organisasi tetap dia bekerja, dimana diharapkan tidak hanya didasari oleh gaji guru yang akan dinaikkan, bukan merupakan pilihan terakhir setelah tidak dapat berprofesi di bidang yang lain, ataupun di tempat lain, dan tidak juga menjadi batu loncatan untuk membangun sekolahan baru untuk bersaing. Selayaknya seorang guru membantu untuk perkembangan sekolah sesuai dengan tujuan atau harapan dari sekolahan tersebut. Sehingga untuk memenuhi itu semua seorang guru diharapkan memiliki *self efficacy* yang tinggi, oleh karena itu seorang guru harus memahami perannya sebagai pendidik. Guru dengan *self efficacy* yang rendah mungkin menghindari untuk merencanakan aktivitas yang mereka yakini melampaui kemampuan mereka, tidak bertahan dengan siswa yang mengalami kesulitan, melakukan sedikit usaha untuk menemukan materi-materi pengajaran, dan tidak mengulang pelajaran

⁹ <http://www.suaramerdeka.com/v1/index.php/read/cetak/2012/01/19/174205/16/Stres-Kerja-Pendidik/>
diakses tanggal 5 April 2012

dengan cara yang bisa membuat siswa lebih mengerti. Banyak guru-guru di Indonesia yang mempunyai *self efficacy* yang rendah¹⁰.

Dari faktor-faktor tersebut, peneliti tertarik dengan *self efficacy* sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen guru.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya komitmen guru disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi kerja
2. Rendahnya kompensasi
3. Kurangnya kepribadian guru sebagai pendidik
4. Stress kerja yang tinggi
5. *Self efficacy* (keyakinan diri) yang rendah

C. Pembatasan Masalah

Dari identitas masalah di atas, terdapat masalah komitmen guru memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain dana, waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah: “Hubungan antara *Self Efficacy* dengan Komitmen Guru”.

¹⁰ <http://andila-meo.blogspot.com/2012/02/self-efficacy.html> diakses tanggal 5 April 2012

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas: Apakah terdapat hubungan antara *self efficacy* dengan komitmen guru?

E. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Peneliti, menambah wawasan dan pengetahuan tentang masalah-masalah yang terjadi seputar komitmen guru.
2. Sekolah, diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang berharga dalam rangka memecahkan masalah yang berhubungan dengan komitmen guru.
3. Almamater, menambah koleksi Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta serta bahan referensi tentang *self efficacy* dan komitmen guru.
4. Masyarakat, diharapkan dapat menjadi saran untuk menambah wawasan akan masalah-masalah yang berhubungan dengan komitmen guru.