

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional pada hakekatnya adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, hal ini mencakup berbagai bidang mulai dari ekonomi, politik ideologi, sosial budaya, pertahanan dan keamanan dan bidang pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu faktor yang paling penting, pembangunan sektor pendidikan dapat membangun sektor-sektor lainnya maka pelaksanaan pendidikan merupakan tanggung jawab semua pihak, baik individu, keluarga, masyarakat maupun negara.

Konsep pendidikan sebagai sebuah investasi telah berkembang secara pesat dan semakin diyakini oleh setiap negara bahwa pembangunan sektor pendidikan merupakan prasyarat kunci bagi pertumbuhan sektor-sektor pembangunan lainnya¹.

Pendidikan merupakan suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana dan proses belajar siswa secara aktif dalam mengembangkan potensi dirinya untuk menuju keinginan siswa yang hendak dicapai. Faktor yang sangat penting dalam pendidikan adalah guru, karena

¹http://hamiddarmadi.com/2011/04/pendidikan-sebagai-investasi_06.html. Diakses tanggal 18 september 2011.

guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah².

Dalam keseluruhan proses pendidikan khususnya pendidikan di sekolah, guru sebagai peran utama. Perilaku guru dalam proses pendidikan akan memberi pengaruh dan warna yang kuat bagi pembinaan perilaku dan kepribadian siswa. Dalam undang-undang No. 20/2003 tentang sistem pendidikan nasional bahwa pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan undang-undang dasar negara Republik Indonesia 1945, yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan jaman.

Guru juga memiliki kedudukan sebagai figur sentral dalam meningkatkan proses belajar-mengajar. Ditangan para gurulah terletak kemungkinan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan belajar mengajar di sekolah, serta ditangan mereka pula bergantungnya masa depan³. Maka, diharapkan melalui proses ini peserta didik mempunyai sejumlah kepandaian dan kecakapan tentang sesuatu yang dapat membentuk kematangan pribadinya.

Pada saat ini, jika kita melihat realitas yang terjadi ternyata kualitas dan kinerja guru pada saat ini masih dibicarakan banyak orang, atau masih saja ditanyakan, baik di kalangan para pakar pendidikan maupun diluar pakar pendidikan.

Di media massa cetak baik harian maupun mingguan, memuat berita tentang guru. Ironisnya, berita-berita tersebut banyak yang cenderung

² <http://re-searchengines.com/isjoni12.html>. Diakses tanggal 17 Desember 2011.

³ <http://Komunitas-pemerhati-pendidikan.com>. Diakses tanggal 12 Desember 2011.

melecehkan posisi guru, baik yang sifatnya menyangkut kepentingan umum sampai kepada hal-hal yang sifatnya sangat pribadi, sedangkan dari pihak guru itu sendiri tidak mampu membela diri⁴. Seharusnya guru bisa membela diri dengan meningkatkan kinerja mereka.

Kinerja guru merupakan suatu hasil kinerja yang dimiliki seorang guru yang berkomitmen yang dicapai untuk kerjanya. Kinerja yang dimiliki seorang guru sangat membantu kelancaran pelaksanaan tugasnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Hal tersebut dapat dilihat dari kemampuan guru dan kesungguhan guru dalam melaksanakan tugasnya atau komitmen guru terhadap tugasnya. Tetapi pada kenyataannya masih banyak guru-guru yang berkinerja kurang baik. Gejala ini terlihat dari adanya guru-guru yang mengajar tanpa membuat rencana pengajaran dan ada yang membuat tetapi hanya menyalin dari rencana pengajaran tahun sebelumnya, ada juga guru yang kurang menguasai materi dalam mengajar, terkadang guru dalam mengajar tidak menggunakan metode yang sesuai sehingga siswa sulit untuk memahami. Kurangnya tanggung jawab dalam membelajarkan siswa sehingga akhirnya daya serap dan keberhasilan anak tidak terpenuhi.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi antara guru dan komponen sekolah lainnya. Guru dalam proses pelaksanaan tugasnya perlu memperhatikan hubungan dan komunikasi baik antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, guru dengan siswa, dan guru dengan personalia lainnya di sekolah. Hubungan dan komunikasi yang baik

⁴ <http://endang965.wordpress.com/thesis>. Diakses tanggal 17 desember 2011.

membawa konsekuensi terjalannya interaksi seluruh komponen yang ada dalam sistem sekolah. Pentingnya komunikasi bagi organisasi tidak dapat dipungkiri, harus dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya. Misalnya, kepala sekolah tidak menginformasikan kepada guru-guru mengenai kapan sekolah dimulai sesudah libur maka besar kemungkinan guru tidak akan datang mengajar⁵. Contoh di atas menandakan betapa pentingnya komunikasi. Kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru akan berhasil jika ada hubungan dan komunikasi yang baik dengan siswa sebagai komponen yang diajar. Kinerja guru akan meningkat seiring adanya kondisi dan komunikasi yang sehat di antara komponen sekolah sebab dengan pola komunikasi yang lancar dan baik mendorong pribadi seseorang untuk melakukan tugas dengan baik.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat berupa ruang kerja yang tidak rapi, tidak sejuk, dikarenakan sirkulasi udara yang kurang baik dan segala yang berkaitan sebagai penunjang aktivitas mengajar. Cahaya dan penerangan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap daya tahan kerja. Ruangan kerja yang redup membuat karyawan kurang bergairah untuk bekerja, sehingga kinerjanya akan menurun⁶. Oleh karena itu, lingkungan kerja sebaiknya didesain dengan baik, sehingga diharapkan dapat memberikan dampak yang positif terhadap para guru yaitu guru diharapkan dapat meningkatkan

⁵<http://mukhliscaniago.wordpress.com/2009/10/26/profesionalisme-kinerja-guru-menyongsong-masa-depan-presented-by-mukhli>. Di akses tanggal 27 desember 2011.

⁶ <http://leoriset.spot.com/pengaruh-motivasi-kerja-dan-suasana.kerja>. Diakses 27 desember 2011.

kinerjanya. Untuk itu lingkungan kerja sebaiknya selalu disesuaikan dengan keadaan guru dan selalu di evaluasi agar terjadi penyesuaian dengan kebutuhan kinerja guru.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja guru. Motivasi seorang guru dapat timbul karena dorongan dari dalam diri seorang guru maupun dapat dirangsang dari luar dirinya. Sekarang ini masih banyak guru yang terpaksa berprofesi menjadi seorang pendidik, sehingga ada guru tidak semangat dan tidak termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik, bahkan ada juga guru sering izin meninggalkan tempat tugasnya tanpa alasan yang jelas⁷. Hal ini, dapat terlihat bahwa motivasi yang rendah dapat menurunkan kinerja guru itu sendiri.

Faktor keempat yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kedisiplinan. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Namun terkadang, kedisiplinan yang kurang baik ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan menghambat kinerja guru dan memberikan penurunan dalam kinerja guru dan tidak dapat dipertanggung jawabkan. Contoh, se usai inspeksi ke SD Blang Bayu, Kecamatan Seunagan Timur mengatakan, dewan terkejut saat menemukan murid SD pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan. Kondisi ini dipicu akibat tak adanya guru maupun kepala sekolah yang melaksanakan tugas dan malah membolos

⁷ <http://awanbiru-awan.spot.com/2009/12>. Diakses tanggal 17 desember 2011.

saat jam belajar⁸. Kondisi ini bukan saja berpengaruh pada pribadi guru itu sendiri dan tugasnya tetapi akan berimbas pada komponen lain sebagai suatu cerminan dan acuan dalam menjalankan tugas, serta dapat menurunkan kinerja guru itu sendiri.

Faktor kelima yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Kompetensi guru merupakan kemampuan atau kesanggupan guru dalam mengelola pembelajaran. Kemampuan mengajar guru yang sesuai dengan tuntutan standar tugas yang diemban memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai seperti perubahan hasil akademik siswa, sikap siswa, keterampilan siswa, dan perubahan pola kerja guru yang makin meningkat. Tetapi, dari hasil nilai rata-rata sementara hasil uji kompetensi awal (UKA) guru tidak memuaskan. Pasalnya, dari hasil pemindaian yang baru berjalan 82 persen, menunjukkan bahwa nilai rata-rata guru SMK hanya mencapai angka 35 dari 100 soal yang dikerjakan⁹. Jadi, bagaimana guru bisa mengajar dengan baik kalau mereka pun tidak menguasai materi untuk diberikan kepada siswanya. Ini menunjukkan kompetensi yang rendah dan dapat berdampak kepada kinerja guru itu sendiri.

Faktor keenam yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah komitmen. Sekarang ini masih ada guru yang memiliki komitmen yang rendah biasanya kurang memberikan perhatian kepada murid, demikian pula waktu dan tenaga yang dikeluarkan untuk meningkatkan mutu pembelajaran yang sangat sedikit. Contohnya, pada Pontianak Post masih tertulis bahwa masih ada guru

⁸ <http://serambinews.net/news/view/24116/disiplin-guru-rendah>. Di akses pada 30 januari 2012.

⁹ <http://www.jpnn.com/read/2012/03/08/120027/Nilai-Kompetensi-Guru-SD-Buruk->. Di akses pada tanggal 30 januari 2012.

yang tidak bangga akan profesinya dan malu menunjukkan identitas pekerjaannya sebagai guru¹⁰. Ini jelas menunjukkan bahwa komitmen guru Indonesia masih sangat rendah dan dapat mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian komitmen yang rendah pun bisa menurunkan kinerja guru sebagai pendidik.

SMK Negeri 50 Jakarta merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan yang terletak di Cipinang Muara, Jakarta Timur yang memiliki 40 guru, dan mereka selama ini berkomitmen kepada sekolah dan tugasnya sebagai pendidik. Namun, komitmen tersebut masih rendah dikarenakan ada beberapa guru yang kurang mempersiapkan perencanaan pengajaran, rendahnya tanggung jawab terhadap siswa didiknya, kurangnya disiplin untuk datang ke sekolah, sehingga akan berdampak kepada kinerja guru yang kurang maksimal. Jika hal ini terus dibiarkan terus terjadi, maka dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap para siswa serta dapat mempengaruhi kinerja sekolah secara keseluruhan dan kinerja guru itu sendiri.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu: komunikasi antara guru dan komponen sekolah lainnya, lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja guru, kompetensi guru dan komitmen organisasi .

Atas dasar uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti masalah rendahnya kinerja guru.

¹⁰ Aswandi, komitmen guru, 2005 (<http://www.arsip.pontiankpost.com/oktober2005.html>) diakses tanggal 17 desember 2011

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka rendahnya kinerja guru dapat dipengaruhi, sebagai berikut :

1. Komunikasi yang kurang baik antara guru dengan komponen sekolah lainnya
2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
3. Rendahnya motivasi guru
4. Rendahnya disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugas
5. Rendahnya kompetensi yang dimiliki guru
6. Rendahnya komitmen terhadap organisasinya

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan diidentifikasi di atas, dapat terlihat bahwa kinerja guru memiliki peran penting bagi pendidikan dan dipengaruhi dari berbagai faktor permasalahan yang cukup luas dan kompleks. Oleh karena itu, peneliti membatasi masalah pada “Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Guru”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja guru?”

E. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan seperti :

1. Bagi Peneliti

Peneliti berharap agar dapat menambah wawasan dan pengalaman yang lebih mendalam tentang komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Juga, sebagai bahan yang berguna saat peneliti terjun langsung ke dunia kerja yang sesungguhnya tentang berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

2. Bagi sekolah

Penelitian ini sebagai bahan informasi dan referensi dalam hal pengelolaan sumber daya manusia bagi para kepala sekolah dan beserta komponen sekolah lainnya dalam usaha memajukan kualitas sekolah.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan informasi dalam kajian masalah perusahaan, khususnya tentang kinerja guru. Selain itu, dapat menambah literatur pada perpustakaan

4. Bagi Masyarakat

Sebagai tambahan pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia. Sehingga, masyarakat lebih mengerti tentang dunia kerja saat ini.