

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan investasi sumber daya manusia dalam jangka panjang. Pada era globalisasi saat ini, tantangan yang dihadapi bangsa Indonesia semakin berat karena persaingan sumber daya manusia yang sangat kompetitif. Pada proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, pendidikan memegang peran sangat penting. Tetapi, sistem pendidikan di Indonesia masih terdapat beberapa kendala yang berhubungan dengan kualitas pendidikan. Seperti yang dikutip pada artikel yang menjelaskan bahwa kualitas pendidikan yang rendah di Indonesia.

BERITASATU.COM, JAKARTA – “Ridho Syukro, Indeks tingkat pendidikan tinggi Indonesia dinilai masih rendah yaitu 14,6 persen, berbeda dengan Singapura dan Malaysia yang sudah mempunyai indeks tingkat pendidikan yang lebih baik yaitu 28 persen dan 33 persen. Dia mengatakan, masih rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia, akan melemahkan daya saing Indonesia dalam menghadapi masyarakat ekonomi Asean 2015.” (Syukro, 2017)

Sekolah merupakan institusi paling depan dalam menjalankan proses pendidikan secara teratur dengan melibatkan sejumlah sumber daya manusia yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya yang dimaksud meliputi sumber daya manusia (kepala sekolah, guru, tenaga administratif dan siswa) dan sumber daya bukan manusia (kurikulum atau sumber belajar, fasilitas dalam bentuk sarana dan pra sarana).Penataan

terhadap sumber-sumber daya tersebut perlu dilakukan agar tujuan pendidikan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Keberhasilan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran terkait dengan permasalahan yang dihadapi guru, salah satunya adalah faktor komitmen organisasi yang tinggi untuk menjalankan profesinya sebagai guru. Sesuai dengan UU Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dikemukakan bahwa profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip yaitu salah satunya memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia. Komitmen berasal dari dalam diri, setiap individu memiliki hak untuk berkomitmen dengan organisasinya. Guru tidak dapat melakukan tindakan dan perilaku sesuai keinginan sendiri, tetapi harus dapat menyesuaikan dengan peran dan tugasnya sesuai tuntutan serta aturan organisasi yang menjadi kewajiban seorang guru.

Komitmen organisasi diperlukan dalam organisasi pendidikan karena seorang guru yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi sekolah akan cenderung memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati. Keterlibatan penuh dan tulus dalam mengembangkan organisasi sekolah merupakan hal yang penting bagi pelaksanaan dan tugas guru sebagai pendidik sehingga tujuan sekolah dapat tercapai.

Komitmen guru di Indonesia mengindikasikan rendah. Banyak guru yang tidak komitmen untuk melaksanakan tugasnya sebagai pengajar, proses

kegiatan belajar mengajar yang teramati oleh peneliti bervariasi ada yang berlangsung secara efektif dan ada yang kurang, dan adapula yang tidak sama sekali.

“HARNAS, JAKARTA – Yosep Arkian, komitmen tenaga pengajar ihwal kewajiban memberikan pendidikan di sekolah tampaknya belum menyeluruh. Sebab, data Analytical and Capacity Development (ACDP), pada 2014 sekira 9,7 persen guru di Indonesia tak hadir di sekolah. Selain itu, meski 13,5 persen guru hadir di sekolah, namun tidak melakukan kegiatan pengajaran. (Arkian, 2015)

Hal seperti ini nampak dalam situasi belajar mengajar yang berbeda, belum memanfaatkan waktu mengajar yang tersedia, memulai pelajaran tidak tepat waktu, jarang menggunakan media interaktif, kurang menciptakan kerjasama sesama guru, dan masih kurang motivasi kerja. Ada juga guru yang tidak pernah dilibatkan dalam suatu pendidikan dan pelatihan sehingga berdampak pada guru merasa kurang puas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kepuasan kerja yang rendah tersebut juga ditandai dengan tidak terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisiatif dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja yang akan mempengaruhi komitmen guru dalam organisasi sekolah.

Ketidakpuasan tersebut juga didasarkan pada motivasi kerja seorang guru yang rendah sehingga terjadi pelaksanaan pembelajaran di sekolah yang mode pelaksanaannya cenderung bersifat rutinitas atau sekedar melepas tanggung jawabnya sebagai pekerja. Kegiatan rutinas tersebut ditandai ada guru di kelas, ada siswa, gurunya berbicara, siswanya tampak mendengarkan, dan sebagian

tampak sebagai kegiatan belajar mengajar di kelas. Namun jika ditelusuri lebih dalam ternyata kegiatan belajar dan mengajar tersebut semu.

Masalah komitmen guru yang terjadi di Pulau Jawa terlihat tidak jauh berbeda seperti pada kasus komitmen guru di Indonesia pada paragraf di atas.

“HARNAS, JAKARTA – Yosep Arkian, pasalnya Jawa memiliki fasilitas dan sarana pendidikan yang lebih baik daripada wilayah lain di Indonesia. dengan prasarana yang relatif baik, maka tak ada alasan bagi guru untuk tidak hadir saat jam mengajar. Ketidakhadiran guru mengindikasikan komitmen yang rendah untuk mengajar. (Arkian, 2015)

Banyak guru yang tidak komitmen untuk menjalankan tugas. Adanya program sertifikasi untuk kesejahteraan guru juga tidak sepenuhnya berimbas pada produktivitas kerja, seperti terlambat masuk sekolah, ketidaksiapan guru dalam perangkat pembelajaran saat masuk ke kelas, pembelajaran guru yang tidak aktif dan inovatif, emosi yang tidak stabil saat mengajar di kelas, menggunakan jam pelajaran untuk kepentingan pribadi. Tentunya perilaku tersebut menunjukkan komitmen guru yang rendah terhadap profesinya.

Selain komitmen guru yang rendah, motivasi kerja guru di Pulau Jawa masih rendah ini terlihat masih banyak yang kurang memberikan dorongan untuk dapat meningkatkan komitmen guru. Misalnya, kurang memberikan jenjang karir yang jelas dan memberikan kesejahteraan yang sesuai. Hal ini diberikan untuk meningkatkan motivasi kerja bagi guru agar memberikan pelayanan pembelajaran yang berkualitas terhadap peserta didik. Pemberian kesejahteraan ini merupakan hak bagi guru karena selain mengajar di sekolahan guru juga memiliki keluarga yang harus dipenuhi kebutuhannya. Padahal semua itu akan melatih para guru untuk dapat memotivasi kerja guru

sehingga akan mendukung terhadap komitmen organisasi sekolah. Permasalahan di atas juga menunjukkan kepuasan kerja dan motivasi kerja guru yang rendah yang mempengaruhi komitmen organisasi sekolah.

Komitmen organisasi guru yang rendah juga terjadi pada guru yang berada di sekolah Bekasi yang menyebabkan kinerja yang dicapai oleh guru juga tidak optimal. Ketidakpuasan kerja yang dirasakan guru juga mempengaruhi sikap komitmen guru untuk dapat bertahan atau tidaknya dalam organisasi sekolah. Selain itu motivasi kerja yang tinggi didukung oleh komitmen organisasi yang dapat menyentuh sisi emosional dan nilai-nilai individu secara positif bagi seluruh anggota yang ada di sekolah.

Komitmen organisasi yang tinggi pada diri seorang guru dalam melaksanakan tugasnya, maka dapat mendorong adanya iklim kerja yang mendukung guru untuk mencapai prestasi yang nantinya dapat menciptakan kepuasan kerja guru dan motivasi kerja guru itu sendiri. Guru yang mempunyai tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasinya cenderung untuk bertahan sebagai anggota dalam waktu yang relatif panjang. Banyak permasalahan mengenai komitmen organisasi tidak terlepas dari beberapa faktor seperti komunikasi, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, kepemimpinan, dan motivasi kerja.

Faktor pertama adalah komunikasi. Salah satu bentuk komunikasi yang muncul dalam proses pembelajaran adalah guru sebagai komunikator kepada siswanya.

“REPubLIKA.CO.ID, JAKARTA – Endro Yuwanto, pengamat pendidikan Doni Koesoema menilai tenaga pengajar atau guru di sekolah hanya fokus pada proses belajar mengajar selama jam pelajaran berlangsung. Kurangnya kemampuan para tenaga pendidik untuk menanamkan sikap ramah dan akrab antarsiswa dinilai menjadi salah satu faktor terjadinya perkelahian antarsiswa.” (Yuwanto, 2017)

Komunikasi yang efektif dalam proses pembelajaran dapat terjadi jika guru senantiasa memelihara strategi komunikasi yang baik. Komunikasi yang baik dalam proses pembelajaran akan meningkatkan efektifitas pembelajaran dan memberikan pengaruh positif bagi siswa. Namun masih banyak guru yang belum mampu menerapkan strategi komunikasi yang baik sehingga menghambat penyampaian informasi kepada siswa hal ini dapat menurunkan komitmen guru untuk dapat bertahan dan terus mengajar. Kurangnya komunikasi juga dapat menimbulkan tata kelola dalam organisasi serta proses pengajaran yang tidak efektif.

Faktor kedua adalah kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja guru menjadi penentu pembentukan komitmen organisasi. Jika seorang guru merasa puas dengan apa yang diterimanya, akan menghasilkan kualitas dan produktivitas yang tinggi. Sebaliknya, apabila guru tidak merasakan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya mungkin akan menimbulkan hal-hal yang akan merugikan bagi sekolah, seperti rendahnya kualitas kerja, kurang disiplin dalam melaksanakan pengajaran, tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas, bersifat apatis, dan kurang inisiatif untuk mengadakan inovasi dalam proses belajar mengajar.

“BANJARMASINTRIBUNNEWS.COM – BPost, pemerintah pusat mengubah kriteria daerah tertinggal, sehingga ada daerah yang sebelumnya mendapatkan tunjangan khusus guru yang mengajar di desa sangat tertinggal di Kabupaten Hulu Sungai Utara (HSU), kini tidak mendapatkan itu lagi. Ini diakui guru yang mengajar di Kecamatan Paminggir, awalnya mendapat tunjangan daerah tertinggal, namun saat ini tidak mendapatkan lagi sehingga mereka kecewa. Satu sisi guru diberikan tunjangan agar bisa maksimal memberikan pengajaran kepada peserta didik, ternyata masih belum tampak hasil yang signifikan. Sementara tuntutan untuk mendapatkan tunjangan khusus guru yang mengajar di desa sangat tertinggal, sehingga terus diperjuangkan dan jika tidak diberikan sang guru mengeluh.” (BPost, 2017)

Dapat disimpulkan dari kasus di atas, seorang guru yang kecewa karna tidak diberikan tunjangan mempengaruhi sikap profesional untuk mengajar yang dapat menyebabkan guru mengalami penurunan performa mengajar dikelas. Kepuasan kerja guru perlu diperhitungkan demi kelancaran proses pendidikan itu sendiri.

Faktor ketiga adalah kesempatan personal untuk berkembang. Dalam hal tersebut, maka kesempatan untuk mendapatkan perubahan yang signifikan dan mengerjakan dengan lebih baik. Guru yang dapat kesempatan berkembang untuk perubahan yang baik akan meningkatkan komitmen organisasi di sekolah yang nantinya dapat memberikan pelayanan pembelajaran yang berkualitas terhadap peserta didik.

“BERITASATUID.COM – Bimo Joga, (LPDP) di bawah koordinasi Menteri Keuangan sebaiknya menekankan asas keadilan. Yakni dengan menyelenggarakan program beasiswa bagi guru berprestasi untuk belajar atau magang ke negara maju. Sejak LPDP dibentuk, publik melihat belum banyak menyentuh kepentingan para guru. Masyarakat melihat bahwa program di atas terkesan elitis dan cenderung berpihak kepada yang kaya dan orang kota besar. Terlebih mereka punya fasilitas dan uang untuk mendapat *Letter of Acceptance* (LoA) atau *conditional letter* dari perguruan tinggi luar negeri. Sementara itu, para guru dari desa dan pelosok daerah kesulitan memperoleh LoA. Karena untuk mendapatkan

itu prosesnya panjang dan membutuhkan dana dan kemampuan bahasa asing yang lebih.” (Joga, 2017)

Dilihat dari kasus diatas, para guru yang berasal dari desa dan pelosok daerah sulit untuk mengembangkan kariernya. Guru belum mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan perubahan yang signifikan. Seharusnya, arah dan sasaran LPDP perlu segera direvisi agar bisa mengakomodasi para guru dalam mengembangkan kariernya. Pengelola LPDP harus mampu mengarahkan segenap usahanya guna ikut mencetak guru masa depan. Para guru dari daerah yang memiliki prestasi tinggi sebaiknya diberi kesempatan untuk belajar di negara maju agar memiliki wawasan dan kompetensi kelas dunia. Guru tersebut sebelumnya diberi kesempatan meningkatkan kemampuan berbahasa asing beserta pengetahuan kebudayaan dan karakter bangsa yang sudah mencapai tingkat kemajuan. Dengan begitu, komitmen guru untuk terus mengajar akan bertahan dan mencapai tujuan organisasi sekolah yang diinginkan.

Faktor keempat adalah kepemimpinan. Pemimpin adalah seseorang yang dapat menggerakkan orang lain untuk menentukan arah tujuan organisasi. Kepemimpinan organisasi pendidikan sangat penting, di lembaga formal sekolah dikenal sebagai kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi pada guru.

“PROKAL.CO, TANJUNG REDEB – Berau Post, tuntutan dewan guru SMA 11 Berau untuk mengganti kepala sekolah mereka, tak bisa ditawarkan lagi. Kepada Bupati Muharram, Ketua Komite SMA 11 M Sumanto mengungkapkan, sikap kepala sekolah yang sangat arogan. Sikapnya tambah keras terhadap guru-guru yang menentang kebijakannya. Fasilitas

atau barang di sekolah kerap dijadikan milik pribadi kepala sekolah. Sehingga pihak sekolah malah kesulitan untuk menggunakan fasilitas sekolah. Banyak beberapa program yang bertentangan, misalnya saja masalah kedisiplinan. Seharusnya baik guru atau kepala sekolah disiplin turun bekerja dengan waktu yang telah ditentukan, tapi kepala sekolah justru mengeluarkan guru yang disiplin.” (Berau Post, 2017)

Dari kasus tersebut terlihat sikap kepemimpinan yang otoriter yaitu kepala sekolah yang bersikap arogan akan mempengaruhi para guru yang mengajar disekolah tersebut. Kepala sekolah harus memiliki itikad baik sebagai pemimpin yang pantas dijadikan teladan bagi guru-guru di sekolah. Kepala sekolah harus dapat mengarahkan, membimbing, memotivasi, dan membina guru agar dapat bekerja secara efektif. Sebab ada hubungan langsung antara kepala sekolah sebagai pemimpin yang menginspirasi dengan loyalitas karena keduanya memiliki dampak besar pada keterlibatan dan komitmen guru. Dengan kepemimpinan yang efektif guru akan memilih tetap tinggal di organisasi sekolah tersebut.

Faktor kelima adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu hal penting yang sangat mendukung bagaimana guru bersikap dalam organisasi. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka akan membantu meningkatkan komitmennya untuk kemajuan sekolahnya. Untuk meningkatkan komitmen guru pada organisasi sekolah perlu adanya untuk mengembangkan potensi guru untuk terus berinovasi.

“TIRTO. ID – Chusnul Chotimah, konselor pendidikan Itje Chodijah membeberkan banyaknya persoalan pendidikan yang masih dialami di Indonesia. Salah satunya yakni rumitnya penataan administrasi guru memperoleh karir sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hal ini

mengakibatkan rendahnya motivasi guru untuk meningkatkan kualitas mengajar akibat hanya mengejar karir sebagai PNS.” (Chotimah, 2017)

Selain kepemimpinan faktor motivasi kerja guru mempengaruhi komitmen guru. Seperti kasus di atas, motivasi guru yang rendah untuk meningkatkan kualitas mengajar akibat mengejar karir sebagai PNS. Motivasi kerja yang rendah sangat berpengaruh dalam melakukan suatu kegiatan, kurangnya motivasi kerja guru akan dapat menyebabkan rendahnya komitmen guru terhadap organisasi sekolah tersebut. Apabila guru termotivasi untuk bekerja, dengan sendirinya akan berdampak terhadap proses dan hasil yang diharapkan oleh organisasi dapat tercapai.

Dari berbagai masalah, peneliti ingin melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi guru jurusan akuntansi di beberapa SMK swasta wilayah Kecamatan Bekasi Barat.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada guru ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada guru ?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada guru ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disusun, maka penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data dan fakta yang valid serta dapat dipercaya untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada guru jurusan akuntansi di SMK Swasta Kecamatan Bekasi Barat.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah wawasan dalam berfikir secara ilmiah mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru.

2. Manfaat Praktis

a. Peneliti

Seluruh kegiatan dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi sarana untuk penerapan ilmu pengetahuan yang telah didapat selama perkuliahan dan juga dapat memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian.

b. Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini sebagai bahan referensi bagi perpustakaan Fakultas Ekonomi dan khususnya perpustakaan Universitas Negeri Jakarta serta dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi civitas akademika yang berminat meneliti masalah ini serta menambah referensi perbendaharaan kepustakaan.

c. Guru

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan dalam mengembangkan dan meningkatkan mutu pengajaran serta untuk perbaikan dan peningkatan kinerja guru dalam mendidik siswa.

d. Sekolah

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam mengembangkan kompetensi dan meningkatkan kualitas sekolah.