

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang memiliki kepala sekolah, guru, administrator, dan siswa. Sekolah juga merupakan sebuah organisasi, dan harus mengupayakan kinerja individu ketika mencapai prestasi yang luar biasa, sehingga terdapat pengaruh terhadap kinerja tim dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Metode pengelolaan sekolah harus mampu melaksanakan kegiatan perencanaan pendidikan secara efektif, efisien dan produktif untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sekolah merupakan organisasi sosial yang berperan penting dalam masyarakat. Mereka tidak hanya dapat mengembangkan keterampilan akademik dan teknis siswa, tetapi juga keterampilan intelektual dan kewarganegaraan (Quraishi dan Aziz, 2018).

Di antara sumber daya yang terdapat di sekolah guru memiliki peran dan fungsi yang penting. Guru merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki peran penting dalam mendidik para siswanya secara profesional. Menurut UU No. 14 tahun 2005 Pasal 4 kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Guru perlu berkomitmen dalam mengembangkan sekolah sehingga program yang dirancang oleh sekolah dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Komitmen tersebut harus dilakukan oleh semua guru di sekolah. Keberhasilan sekolah secara fundamental tergantung pada guru yang berkomitmen dalam mengembangkan sekolah (Oplatka,206; Somech,2016). Guru adalah tokoh yang menonjol dalam

sistem pendidikan baik secara statistik maupun dalam potensinya untuk mempengaruhi hasil pendidikan (Kim, Jörg, & Klassen, 2019).

Dalam organisasi pendidikan, guru menjadi hal yang terpenting dan tidak terpisahkan. Organisasi pendidikan di sekolah pada dasarnya perlu mengalami perkembangan dan menjadi organisasi pembelajar agar dapat menghadapi proses perubahan zaman dan ketidakpastian di kehidupan yang modern. Salah satu ciri utama organisasi pembelajar adalah memperhatikan perubahan internal dan eksternal, kemudian melakukan penyesuaian untuk mempertahankan eksistensinya.

Salah satu bentuk pemenuhan tugas guru sebagai tenaga profesional adalah dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 20 tentang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003, Undang-Undang Nomor 14 tentang Guru dan Dosen tahun 2005, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tentang Standar Nasional Pendidikan tahun 2005. Regulasi. Undang-undang dan peraturan pemerintah tersebut diharapkan dapat mendorong guru untuk selalu mengembangkan profesionalitasnya secara berkelanjutan. Penerapan rencana pengembangan keprofesian yang berkelanjutan ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan guru, profesional, sosial dan kepribadian untuk memenuhi kebutuhan masa depan guru sebagai profesinya.

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Guru profesional harus memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV), dan harus menguasai kompetensi (pedagogik,

profesional, sosial dan kepribadian), memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, sesuai tujuan pendidikan nasional.

Tujuan pendidikan nasional dalam sistem pendidikan nasional dapat tercapai, yang membutuhkan peran pemimpin yang profesional. Jika Anda sudah memiliki kemampuan yang diperlukan saat menjalankan tugas, maka pendidik profesional bisa melakukannya. Pemerintah mengembangkan kerja pembinaan tenaga pendidik profesional melalui penggunaan uji kompetensi guru Portopoliao atau PLPG. Diharapkan uji kompetensi tersebut dapat melatih guru yang berkualitas, sehingga berdampak pada pengajaran dan pendidikan yang bermutu tinggi sesuai dengan tujuan pendidikan. Menurut undang-undang, guru dan dosen harus dapat meningkatkan profesionalitas guru dalam bekerja, namun kenyataannya di bidang ini kinerja guru tidak sesuai dengan yang diharapkan, yang disebabkan oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang melibatkan guru. Dari sisi faktor internal masih banyak guru yang masih sibuk memikirkan masalah keuangan keluarga, yaitu masih banyak hutang dan kesehatan yang kurang baik; dan faktor eksternal masih banyaknya guru yang belum sepenuhnya mengerahkan kemampuan mengajarnya, modus pembelajarannya untuk siswa Membosankan, dan guru masih ogah-ogahan meningkatkan potensinya dengan menolak kompetisi berprestasi guru.

Penelitian Bogler menunjukkan bahwa sekolah perlu memotivasi para guru secara eksternal untuk terlibat dalam perilaku sesuai peran tersebut (Bogler & Somech, 2004; M. F. Dipaola & Hoy, 2019; M. Dipaola & Tschannen-moran, 2001).

Berdasarkan hasil penelitian di atas untuk mendorong perilaku tersebut diperlukan kepemimpinan yang mampu membuat perilaku tersebut tetap terjaga dan menjadi budaya bagi semua guru. Kepemimpinan sangat penting dalam dunia

pendidikan (Cranston, 2013; Pont, Nusche, & Moorman, n.d.; Weinstein & Hernández, 2016). Kepemimpinan merupakan sesuatu yang penting setelah pengajaran di kelas dan memiliki dampak pada pembelajaran siswa (Burstein and Kohn, 2018).

Seorang pemimpin dapat mengatakan bahwa dia perlu memiliki kedewasaan pribadi dan penguasaan keterampilan profesionalnya. Tidak semua orang tidak bisa menjadi pemimpin dan tidak bisa memimpin, dan tidak semua pemimpin memainkan peran pemimpin sesuai dengan keinginan pemimpin..

Begitu pula dengan kepemimpinan guru pendidikan juga sangat berpengaruh dalam menghasilkan prestasi akademik dan non akademik yang berprestasi. Saat ini, teladan guru tampaknya terguncang oleh keegoisan siswa, pengaruh teknologi, dan ketidakpedulian guru. Ki Hajar Dewantara adalah seorang pendidik dan panutan yang berdedikasi. Dia adalah seorang guru, pendidik, pembimbing dan pejuang yang masih membekas di masyarakat Indonesia.

Dalam pembelajaran di kelas, jangan sungkan untuk memberikan pujian dan apresiasi untuk memacu kemajuan pembelajaran hingga siswa benar-benar merasa berharga dan berguna bagi dirinya dan teman-temannya. Sebagai guru, mereka harus tetap jeli, memahami kebutuhan siswa, dan tidak pelit terhadap nasehat.

Selain itu, pemimpin yang hampir sempurna adalah pemimpin yang berkepribadian baik, mampu memahami dirinya sendiri, karena dengan mengenali kekurangannya kita harus bisa menyelesaikannya dan menyadari kekurangannya, agar mau menerima pendapat dan kritik, terus belajar dan Kenali kekuatan Anda dan mampu mentransfer pengetahuan mereka kepada siswa. Oleh karena itu, sama pentingnya untuk menekankan pentingnya passion untuk mencapai guru yang

berkepribadian baik, demokratis, dan tidak semena-mena, karena merasa lebih pintar, lebih tua dan berpengalaman.

Kabupaten Kepulauan Sula merupakan salah satu kabupaten yang berada di Provinsi Maluku Utara yang jangkauan daerahnya harus melewati berbagai pulau-pulau kecil dan akses transportasi laut yang boleh dikatakan masih sangat kurang. Di kecamatan ini masih terdapat guru-guru yang kurang memiliki atau menguasai empat kompetensi dasar dalam pendidikan di sekolah. Hal ini bisa terlihat pada permasalahan yang terjadi yakni:

Masih banyak guru-guru di Kecamatan Sanana Kabupaten Kepulauan Sula Maluku Utara yang belum memiliki Kemampuan kompetensi. Kompetensi tersebut berupa Kompetensi sosial kepala sekolah yang dinilai masih rendah. Kompetensi tersebut mencakup kepedulian dan kemampuan kerjasama, sehingga berdampak kurangnya kerja sama dengan guru, bersikap arogan, belum dapat mengakomodir aspirasi dari semua stakeholder yang ada di sekolah, tidak memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kompetensinya, sehingga berpengaruh pada motivasi kerja bawahannya. (Wawancara Koordinator Pengawas SD Kec. Sanana Kepulauan Sula Maluku Utara (tanggal 10 Januari 2019)

Informasi yang dihimpun di atas kiranya bisa menjadi pembelajaran atau masukan tersendiri bagi setiap guru dalam memimpin dirinya, guru lain bahkan memimpin peserta didiknya agar bisa menciptakan sekolah yang lebih maju dan bermutu karena sangat disayangkan bila guru yang lulusan sarjana (S-1) namun masih memahami bahwa tugasnya hanya sebagai pengajar bukan sebagai tenaga pendidik. Karakter yang disebutkan bisa menjadi hambatan dalam memajukan sekolah sebagai sebuah organisasi pendidikan.

Selain itu, faktor lain yang harus diperhatikan adalah motivasi kerja antar guru. Motivasi adalah kemauan untuk bekerja lebih keras untuk memenuhi tujuan organisasi, yang disebabkan oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan individu. Dengan motivasi yang tepat, para guru akan terpacu untuk melakukan yang terbaik dalam melaksanakan tugasnya, karena mereka yakin bahwa seiring dengan

keberhasilan organisasi sekolah mencapai maksud dan tujuannya, maka kepentingan pribadi anggota organisasi sekolah juga akan terwujud. Orang-orang yang bersemangat akan membuat komitmen pada tanggung jawab mereka untuk menyelesaikan setiap pekerjaan. Bertindak sebagai motivasi (stimulator) di kalangan guru. Agar dapat melaksanakan tugas dan bekerja dengan baik maka dibutuhkan motivasi dari setiap pekerja. Dibandingkan dengan pekerja yang tidak memiliki motivasi, pekerja yang memiliki motivasi lebih tinggi akan dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Setiap orang memiliki hal-hal yang dapat memicu (menggerakkan) material, emosional, spiritual, atau nilai atau kepercayaan tertentu.

Kehidupan manusia dalam masyarakat meliputi aktifitas-aktifitasnya yaitu hubungan antar anggota organisasi, individu, dan kelompok. Organisasi adalah sistem dinamis yang dirancang untuk mencapai tujuan dari rencana. Faktor penting penunjang pencapaian tujuan organisasi adalah penggunaan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan pendukung utama organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, karena pada dasarnya manusia memiliki keterampilan, kebijaksanaan, kemauan, harapan, pengetahuan, kepercayaan, loyalitas, dan kepemimpinan. Semua ini adalah karakteristik manusia. Jika karakteristik orang tersebut diterapkan pada organisasi maka organisasi akan menunjukkan perilaku pribadi yang baik.

Oleh karena itu, agar organisasi dapat tumbuh dan berkembang, diperlukan berbagai upaya, harus ada dorongan atau motivasi dalam organisasi, seperti memotivasi guru untuk bekerja agar dapat memainkan perannya dengan sebaik-baiknya. Dalam proses kerja guru, motivasi memegang peranan yang sangat penting. Apabila tidak ada dorongan dalam organisasi maka akan berpengaruh pada

kelancaran kemajuan organisasi atau aktivitas perusahaan. Tujuannya adalah untuk memotivasi rekan kerja dengan memberikan tolak ukur khusus dan menantang untuk memandu dan merangsang kinerja. Kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketegangan dan merangsang dorongan pribadi.

Organisasi yang baik akan selalu memperhatikan kebutuhan, kebutuhan dan harapan dari individu-individu dalam organisasi tersebut. Karena setiap orang memiliki ekspektasi unik dalam cara mereka bekerja, hal ini membedakan satu orang dengan yang lain. Namun, terlepas dari sekumpulan kebutuhan atau komposisi yang diinginkan untuk merangsang anggota, mereka harus dicapai secara proporsional dan disesuaikan dengan tujuan organisasi. Jika organisasi ingin anggotanya tetap menjadi anggota organisasi, hal ini mutlak diperlukan. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi dan menimbulkan rasa komitmen terhadap organisasi.

Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri di kecamatan Sanana Kabupaten Kepulauan Sula masih terdapat komitmen organisasi yang sangat kurang jika di dibandingkan dengan kecamatan lain yang ada di Maluku Utara hal ini disebabkan oleh kurangnya disiplin, tingkat pendidikan dan masih terdapat yang belum bisa menguasai empat kompetensi guru yakni (1) kompetensi pedagogi, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, (4) kompetensi profesional, maupun pengaplikasiannya di sekolah. (Wawancara Koordinator Pengawas SD Kec. Sanana Kepulauan Sula Maluku Utara (tanggal 10 Januari 2019)

Berdasarkan informasi tersebut amat disayangkan guru yang seharusnya bisa memiliki empat kompetensi khusus dalam mendidik ternyata belum sama sekali menguasainya. Hal ini terbukti dengan belum menguasai empat kompetensi tersebut guru mengalami kesulitan untuk mengarahkan siswa karena dengan memiliki kemampuan kompetensi tersebut maka guru akan bisa mengetahui apa yang harus dilakukan guna meningkatkan kualitas diri maupun kualitas pendidikan.

Kami menemukan ada siswa yang nilai ujaian semeseter dan ujian nasional masih di bawah dan sangat disayangkan dengan nilai akhir yang rendah

sudah pasti akan mempengaruhi tes siswa di jenjang lebih tinggi. (Wawancara Koordinator Pengawas SD Kecamatan Sanana Kab. Kepulauan Sula)

Guru yang kreatif dapat memberikan kontribusi yang praktis dan bermakna bagi lingkungan sekitar, imajinatif dan inovatif dalam memecahkan masalah pekerjaan, serta memiliki kearifan (kreativitas) dalam mencapai tujuan hidup. Guru yang kreatif dan kreatif seperti inilah aset pendidikan. Mereka senantiasa berupaya memperbaiki dan meningkatkan diri serta mendukung terwujudnya produktivitas pendidikan.

Komitmen organisasi juga merupakan masalah yang dihadapi oleh sebagian besar organisasi. Gejala di bidang ini sudah biasa terdengar dan dirasakan, misalnya tidak cocok untuk orang yang berurusan dengan kepribadian pribadi, karakteristik organisasi dan pengalaman organisasi. Aspek yang termasuk dalam karakteristik organisasi meliputi struktur organisasi, desain strategi organisasi, dan bagaimana strategi organisasi disosialisasikan. Oleh karena itu komitmen pada organisasi tidak hanya dihasilkan dengan sendirinya, tetapi juga terjadi dalam kondisi tertentu, sehingga organisasi harus. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah berupa pemimpin yang kurang kreatif, kurangnya disiplin, harapan pekerjaan, kontrak psikologis, pilihan pekerjaan dan motivasi dalam bekerja.

Kondisi dari pernyataan di berkaitan dengan komitmen organisasi guru yang terjadi pada sektor pendidikan di kabupaten Kepulauan Sula, berdasarkan data di lapangan berupa wawancara dengan koordinator pengawas setempat. Dimana menunjukkan apa yang terjadi pada guru Sekolah Dasar di Kecamatan Sanana Kabupaten Kepulauan Sula secara umum, baik yang dilaksanakan oleh pihak sekolah maupun instansi pemerintah terkait, sehingga menyebabkan rendahnya

komitmen organisasi. Diantaranya 1) Kabupaten Kepulauan Sula adalah kabupaten yang sedang berkembang dan membutuhkan guru-guru yang mau berkomitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan dalam rangka mendukung pendidikan di kabupaten kepulauan sula. 2) kurangnya sikap responsive dan inovatif terhadap perkembangan zaman sehingga keinginan untuk menjadi lebih baik. Baik itu sebagai guru profesional maupun sebagai pendidik yang bertanggung jawab. 3) masih rendahnya kepedulian organisasi terhadap para guru. 4) Kurangnya kesadaran etika profesi yang akhir-akhir ini menunjukkan merosotnya nilai-nilai kerja. 5) Masih rendahnya keinginan pada keterlibatan pekerjaan dalam sebuah kegiatan organisasi maupun dalam hal ini yang berkaitan dengan kemajuan organisasi, sehingga tidak hanya terfokus pada satu unit pekerjaan maupun hanya mengurus kelas. (Informasi Koordinator Pengawas SD Kecamatan Sanana Kabupaten Kepulauan Sula Maluku Utara).

Berdasarkan paparan latar belakang masalah di atas, maka membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Guru (*Teacher Leadership*) dan Motivasi (*Motivation*) Terhadap Komitmen Organisasi (*For Organizational Commitment*)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fakta dan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh bagaimana peran guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi yang menjadi dasar bagi guru dalam bekerja dan loyalitas serta mempunyai komitmen organisasi yang tinggi pada sekolah, oleh karena itu diperlukan berbagai usaha untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Dalam hal ini, banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya: kepemimpinan, kurangnya motivasi, rendahnya kesejahteraan guru, kurangnya peran aktif guru, rendahnya keterlibatan kerja guru, kurangnya semangat kerja guru, rendahnya profesional dan kualitas guru, kurangnya kepercayaan guru terhadap organisasi.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan paparan yang sudah di jelaskan pada latar belakang dan identifikasi masalah terdahulu maka, komitmen organisasi pada guru Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Sanana Kabupaten Kepulauan Sula Provinsi Maluku Utara, maka yang menjadi masalah karena diduga disebabkan oleh beberapa faktor namun dalam penelitian ini faktor penyebab yang ikut diteliti dibatasi pada kepemimpinan Guru (*Teacher Leadership*) motivasi dan komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam identifikasi dan pembatasan masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan guru berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah motivasi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah kepemimpinan guru berpengaruh langsung terhadap motivasi?
4. Apakah kepemimpinan guru berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui motivasi?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat secara langsung dan nyata terhadap proses pencapaian tujuan organisasi dan manajemen organisasi yang harus melakukan pembenahan di sekolah tempat penelitian ini dilaksanakan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsi yang bermanfaat bagi sejumlah pihak dalam:

1. Secara konseptual, penelitian ini memiliki manfaat:

Memperkuat landasan teori mengenai komitmen organisasi yang ada pada guru sehingga semakin memperkuat keyakinan dan keabsahan teori bagi penelitian lebih lanjut dan bagi dunia pengetahuan;

2. Secara praktis penelitian ini bermanfaat sebagai:

- a. Bahan pertimbangan bagi kepala sekolah dalam mengupayakan terciptanya komitmen organisasi guru yang tinggi serta menjaga konsistensi kerja tugas rutin guru demi terciptanya organisasi sekolah yang efektif dan efisien;
- b. Bahan masukan bagi para guru dalam menjaga kerja terutama dalam meningkatkan kesadaran akan kepemimpinan berdasarkan kekuasaan yang di embani
- c. Menambah wawasan bagi peneliti khususnya dan bagi pengelola manajemen pendidikan serta bagi masyarakat pemerhati pendidikan.



