

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja merupakan faktor dan permasalahan mendasar yang terjadi dalam sebuah organisasi, ketercapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kondisi kinerja setiap elemen organisasi khususnya sumber daya manusia di dalamnya. Kinerja tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada di dalam setiap proses organisasi, baik atau buruk sebuah proses ditentukan oleh kinerja seluruh elemen di dalamnya. Upaya untuk menjaga kestabilan sebuah kinerja diperlukan oleh semua organisasi yang ingin berhasil, pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor terpenting dalam kestabilan sebuah kinerja. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk menjaga, mengembangkan, dan mengevaluasi setiap sumber daya manusia yang ada, guna menciptakan kualitas kinerja yang terbaik.

Konteks pengelolaan sumber daya manusia yang berpengaruh dalam pencapaian kinerja tidak hanya pada level atas (*top management*), tetapi pengelolaan secara menyeluruh terhadap level terendah sampai ke atas atau *top-down and bottom-up*. Secara keseluruhan elemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi dengan pembagian tugas masing-masing jabatan, setiap jabatan memiliki proporsi tersendiri serta harus dilaksanakan dengan tanggungjawab. Pelaksana jabatan dalam menjalankan pekerjaan diharapkan mampu

memberikan kinerja terbaik serta memberikan pengaruh yang besar terhadap kemajuan organisasi, pengaruh tersebut akan sejalan dengan pengakuan dari masyarakat terkait kualitas organisasi tersebut.

Besarnya dampak kinerja terhadap organisasi menjadikan perhatian khusus bagi seluruh *stakeholder* untuk memperbaiki kualitas kinerja tersebut. Aktualisasi kualitas kinerja dalam bidang pendidikan akhir-akhir ini menjadi perhatian khusus seluruh *stakeholder* bidang pendidikan, permasalahan kinerja yang kontras terjadi ada pada guru. Kinerja guru menjadi faktor penentu baik atau buruknya kualitas pendidikan. Guru menjadi komponen implementasi seluruh program pendidikan, jika kinerja guru dibawah harapan akan berpengaruh besar terhadap kualitas pendidikan saat ini.

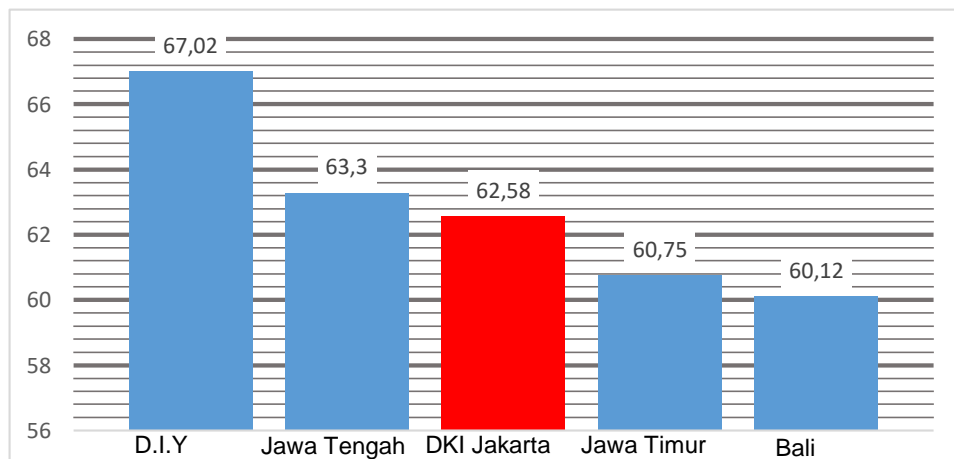
Menurut pengamat pendidikan Indra Charismiadi dilansir dari Edunews pada 20 Juni 2017, masalah kualitas guru di Indonesia menjadi hambatan besar dalam mewujudkan kebijakan lima hari sekolah.

Indra mengaku pesimistis para guru bisa kreatif dan membuat rentang waktu delapan jam bersekolah tidak terasa bagi siswa. Apalagi mayoritas guru adalah pegawai negeri sipil (PNS) yang harus digaji negara. "Problem Permendikbud 23/2017 tentang Hari Sekolah adalah masalah gurunya. Cost (biaya) terlalu tinggi tapi kerjanya kurang. Ironisnya mereka itu guru PNS," Dia lantas membandingkan dengan guru PNS dengan yang berstatus honorer bergaji ratusan ribu rupiah yang dituntut berkinerja layaknya abdi negara. Menurutnya, kondisi itu sangat jomplang.¹

¹ Redaksi, Hanya 15 Persen Guru PNS Layak Mengajar,

Kemampuan guru dalam menghasilkan kinerja terbaik sangat dipengaruhi oleh kualitas kompetensi dan keterampilan dalam mengelola lingkungan pembelajaran menjadi lebih efektif. Berita di atas membuktikan bahwa gaji yang didapat oleh guru PNS belum sebanding dengan kinerja yang dihasilkannya, guru yang berstatus PNS masih terkesan terlalu menikmati hasil dari statusnya sebagai PNS tanpa memperhatikan pengembangan kompetensi untuk perbaikan kinerjanya.

Peran pemerintah dalam kegiatan performansi atau pengukuran kinerja pada setiap individu guru ditunjukkan melalui Uji Kompetensi Guru (UKG), aspek kinerja dalam komponen UKG terdiri dari kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional.



Gambar 1.1 Hasil UKG Nasional

Data Neraca pendidikan daerah yang dipublikasikan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan pada tahun 2016, menunjukkan data hasil UKG dari seluruh provinsi di Indonesia. Hasil UKG provinsi D.I Yogyakarta berada di posisi pertama dengan hasil nilai 67,02; kedua Jawa Tengah dengan hasil nilai 63,30; dan ketiga DKI Jakarta dengan hasil nilai 62.58.²

Berdasarkan hasil neraca pendidikan mengindikasikan bahwa kinerja guru yang dibuktikan dengan uji kompetensi pada bidang pedagogik dan profesional belum memenuhi harapan. Guru dapat dikatakan profesional jika mampu meningkatkan keahlian dan keterampilannya untuk menunjang kompetensi yang dimiliki, sehingga akan sejalan dengan peningkatan kinerja yang dibuktikan dengan perbaikan kualitas pendidikan di daerah tersebut. Hal ini diperkuat oleh pendapat Gubernur DKI Jakarta pada periode tahun 2014-2017, bahwa kualitas guru DKI Jakarta kalah dengan D.I Yogyakarta serta masyarakat Yogyakarta lebih mempunyai hati untuk menjadi guru.³

² Neraca Pendidikan Daerah Provinsi DKI Jakarta 2016, Kemendikbud
<http://npd.data.kemdikbud.go.id/file/pdf/2016/010000.pdf>
(diakses pada tanggal 10 Desember 2017)

³ Jessi Carina, Ahok : Kalau Bicara Guru, Jakarta Kalah sama Yogyakarta, tetapi...
<http://megapolitan.kompas.com/read/2016/09/27/16133251/ahok.kalau.bicara.guru.jakarta.kalah.sama.yogyakarta.tetapi>
(diakses pada 10 Desember 2017)

Hal ini sejalan dengan pendapat Kepala Sekolah SMPN 41 Ragunan Tri Januari, bahwa guru yang malas mengajar sebaiknya berhenti mengajar.

Tri memahami guru di era digital saat ini harus lebih kreatif dan inovatif. Tantangannya adalah masih banyak guru yang gagap teknologi (gaptek). Sekolahnya menjadi sanggar dari 27 sekolah untuk memberikan pelatihan bagi proktor atau pengawas server saat UNBK. "Gaptek sedikit masih ada. Kami biasakan setiap kali supervisi harus menggunakan teknologi. Guru harus mau belajar," jelasnya.⁴

Usaha untuk memperbaiki kinerja guru tidak hanya dilakukan dengan peningkatan sarana dan prasarana yang menunjang tugas guru, tetapi kesadaran dan keinginan guru untuk belajar disetiap perkembangan teknologi saat ini. Guru pada saat ini dituntut untuk mampu memanfaatkan teknologi sebagai penunjang pekerjaan dan pendukung proses belajar mengajar. Komitmen guru dalam memperbaiki kompetensi dibidang teknologi sangat diperlukan. Semakin tinggi komitmen guru untuk mengembangkan kompetensinya akan sejalan dengan perbaikan kualitas pendidikan disekolah yang berimplikasi kepada peningkatan kinerja guru tersebut.

⁴ Fadhil Al Birra, Simak Nih, Jurus Kepsek Hadapi Guru yang Malas Mengajar
<https://www.jawapos.com/read/2017/05/02/127243/simak-nih-jurus-kepsek-hadapi-guru-yang-malas-mengajar>
(diakses pada 10 Desember 2017)

Data dari capaian kinerja berupa prestasi yang diperoleh pada Guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Pasar minggu pada tahun 2017, 5 (lima) dari 9 (sembilan) SMP Negeri di Kecamatan Pasar Minggu menurut Kemendikbud membuktikan bahwa:⁵

Tabel 1.1 Prestasi Guru PNS SMP Negeri Kecamatan Pasar Minggu Tahun 2018

| NO. | Nama Sekolah | Jumlah Guru | Prestasi | Tahun | Persentase Per Sekolah | Persentase Keseluruhan |
|-----|------------------|-------------|--|-------|------------------------|------------------------|
| 1 | SMPN 212 Jakarta | 31 | Satya Lencana Karya Satya X | 2008 | 6% | 11% |
| | | | Satya Lencana Karya Satya XX | 2009 | | |
| 2 | SMPN 218 Jakarta | 38 | Satya Lencana Karya Satya XX | 2005 | 13% | |
| | | | Satya Lencana Karya Satya X | 2005 | | |
| | | | Guru Berprestasi | 2009 | | |
| | | | Satya Lencana Karya Satya XX | 2005 | | |
| | | | Satya Lencana Karya Satya XX | 2005 | | |
| 3 | SMPN 107 Jakarta | 30 | Satya Lencana Karya Satya X | 2005 | 3% | |
| 4 | SMPN 56 Jakarta | 37 | Pancawarsa I | 1988 | 8% | |
| | | | Pendamping LT V | 1990 | | |
| | | | Panitia Jambore Daerah | 1991 | | |
| | | | Pembantu Pasukan V Putri Jambore Dunia Ke 17 | 1991 | | |

⁵ Sekolah Kita 2017, Kemendikbud
<http://sekolah.data.kemdikbud.go.id/index.php/chome/pencarian/>
 (diakses pada 28 Maret 2018)

| NO. | Nama Sekolah | Jumlah Guru | Prestasi | Tahun | Persentase Per Sekolah | Persentase Keseluruhan |
|-----|-----------------|-------------|------------------------------------|-------|------------------------|------------------------|
| | | | Panitia Pelaksana Jambore Nasional | 1996 | | |
| | | | Juara III Uji Kompetensi Guru | 2001 | | |
| | | | Karya Satya Lencana XX | 2009 | | |
| 5 | SMPN 41 Jakarta | 32 | Kwatir Nasional Pramuka | 1988 | 6% | |
| | | | Satya Lencana Karya Satya X | 2005 | | |

Dari total 168 guru di 5 (lima) sekolah, hanya 18 guru atau 11% yang memiliki prestasi dan perolehan prestasi terbaru hanya pada tahun 2009. Data tersebut menunjukkan masih belum maksimalnya komitmen guru dalam memperbaiki kinerja untuk memberikan prestasi yang terbaik kepada sekolah tempatnya bertugas. Perlunya kesadaran terhadap perbaikan kualitas yang tidak hanya pada kompetensi mengajar tetapi kreativitas dan kemampuan yang memiliki potensi membantu perbaikan kinerja pada guru harus di perhatikan.

Mathis, dkk mendefinisikan kinerja sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.⁶ Jumlah pekerjaan yang dihasilkan tidak menentukan kualitas dari pekerjaan tersebut, setiap organisasi

⁶ Mathis, Robert, L & John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 1* (Jimmy Sadell dan Bayu Prawira Hie, Penerjemah), (Jakarta : Salemba Empat, 2000), h. 32

menekankan kepada anggotanya untuk lebih memperhatikan kompetensi yang dimiliki demi menciptakan hasil kerja yang berkualitas dan bermanfaat bagi organisasi. Semakin baik kinerja dihasilkan oleh individu mencerminkan usaha yang positif diberikan kepada organisasi tempatnya bekerja, maka kualitas pekerjaan akan meningkat sejalan dengan peningkatan kualitas organisasi tersebut.

Mencermati pendapat Mathis, dkk dan melihat permasalahan yang sudah dipaparkan diatas yaitu kurangnya kreatifitas guru dalam melaksanakan tugas pengajaran, kurangnya kesadaran dalam menyikapi perkembangan teknologi untuk memperbaiki kualitas mengajar pendidik, dan guru terlalu menikmati status sebagai pegawai negeri sipil tanpa meningkatkan kompetensi yang dimiliki. Permasalahan ini mengindikasikan bahwa kinerja guru PNS masih rendah.

Kualitas kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh individu yang melaksanakan pekerjaan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dapat berupa organisasi, dan psikologis. Faktor individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan yang mencakup mental fisik, keluarga, sosial, pengalaman, dan umur. Faktor organisasi terdiri dari sumber daya kepemimpinan seperti struktur jabatan, dan pekerjaan. Sementara faktor psikologis meliputi persepsi, sikap kerja, kepribadian belajar dan motivasi.

Sikap kerja memiliki efek besar terhadap kualitas kinerja suatu individu. Individu akan menghasilkan kinerja terbaik jika mampu menyikapi

pekerjaannya dengan bijak dan mengerahkan seluruh kemampuan disetiap pekerjaannya. Sikap kerja tersebut akan menimbulkan komitmen terhadap organisai tempatnya bekerja.

Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Menurut Fred Luthans, Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.⁷

Fenomena yang terjadi saat ini, komitmen organisasi yang seharusnya melekat pada diri guru masih dipertanyakan. Guru yang memiliki sikap malas dan tidak loyal dalam melaksanakan tugas adalah contoh rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki guru. Permasalahan ini dibuktikan dengan fakta yang terjadi pada guru di DKI Jakarta. Pemberitaan menyebutkan bahwa Sekretaris Daerah DKI Jakarta menghimbau agar guru PNS untuk fokus mengajar di sekolah tempatnya bertugas tanpa harus mengajar di sekolah swasta sebagai pendapatan tambahan bagi guru tersebut.

“Saya berharap PNS Dinas Pendidikan yang di Guru, jangan *ngompreng* lagi, ngajar ke swasta sana, fokus aja karena itu jamnya pasti kurang. Fokus saja menjadi PNS DKI” Saefullah berpesan kepada para guru PNS untuk memberika pelayanan maksimal

⁷ Luthans, Fred, *Perilaku Organisasi* (V.A Yuwono, dkk, Penerjemah), (Yogyakarta : Andi, 2006), h.67

kepada para siswa yang mereka didik. Dia meminta para guru menganalisis perkembangan anak didik setelah jam belajar-mengajar selesai.⁸

Kasus tersebut membuktikan bahwa guru sebagai pendidik mengabaikan perintah dan tanggung jawab yang diberikan untuk mengajar di tempatnya bertugas. Rasa loyal terhadap organisasi kurang baik karena dipengaruhi oleh faktor finansial yang mengakibatkan komitmen guru terhadap sekolah tempatnya bertugas tidak maksimal.

Kasus serupa terkait loyalitas terhadap organisasi terjadi kembali, menurut Kepala Dinas Pendidikan DKI Jakarta, Ari Budiman, mencopot jabatan kepala sekolah dan guru yang memiliki sikap dan perilaku tidak mencerminkan seorang pendidik sebagaimana seharusnya.

Kepala Dinas Pendidikan DKI Jakarta Ari Budhiman menyebutkan sebanyak 20 kepala sekolah dan guru telah dicopot dari jabatannya sepanjang tahun ini. Beberapa dicopot karena tidak mencerminkan sikap sebagai pendidik. Ada yang melakukan pelecehan seksual dan pungutan liar. Selain praktek asusila dan korupsi, beberapa kepala sekolah dan guru dicopot karena tidak loyal dengan tugas. Bahkan ada yang tidak masuk dalam jangka waktu yang lama.⁹

Permasalahan pada berita tersebut membuktikan bahwa masih terdapat guru berstatus PNS yang terlihat tidak memiliki kesetiaan terhadap sekolah tempatnya bekerja. Peran pemerintah, sekolah,

⁸ Kompas.com, Sekda DKI : Guru Jangan “Ngompreng” Lagi, Ngajar di Swasta Fokus Jadi PNS DKI, <https://megapolitan.kompas.com/read/2017/10/12/12360031/sekda-dki-guru-jangan-ngompreng-lagi-ngajar-di-swasta-fokus-jadi-pns-dki> (diakses pada 7 Agustus 2018)

⁹ Tempo.co, 20 Kepala Sekolah dan Guru di Jakarta Dicapot <https://metro.tempo.co/read/663841/20-kepala-sekolah-dan-guru-di-jakarta-dicapot> (diakses pada 15 Maret 2018)

masyarakat dan pihak guru sendiri diperlukan untuk meningkatkan kesadaran bahwa tanggungjawab sebagai pendidik merupakan beban moral yang harus dijalankan secara bijak. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas anggota pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya melalui kinerja yang dihasilkan terhadap organisasi tempat mereka bertugas.

Jurnal penelitian yang berjudul *Relationship Between Teachers Job Burnout, Teachers Organizational Commitment and Teachers Job Performance at State Elementary School in Boven Digoel Regency, Papua, Indonesia* yang dilakukan oleh Basilius R.W, Henie P dan Okto I. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar kabupaten Boven Digoel, Papua, Indonesia dengan menggunakan sampel 123 guru Sekolah Dasar Negeri. Hasil dari penelitian ini menemukan data bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Boven Digoel dengan nilai *pearson correlation (r)* 0,762 dengan level signifikansi 0,000 dan *alpha (α)* 0,01.¹⁰

Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa tingginya komitmen organisasi dapat memperbaiki kinerja guru. Hal ini berarti bahwa, jika

¹⁰ Basilius RW, Henie PA dan Okto Irianto, *Relationship Between Teachers Job Burnout, Teachers Organizational Commitment and Teachers Job Performance at State Elementary School in Boven Digoel Regency, Papua, Indonesia*, (International Journal of Science and Research, Vol. 4 Issue 2, 2015)

Kepala Sekolah ingin memperbaiki kinerja guru, maka kepala sekolah harus mengambil beberapa langkah strategis untuk meningkatkan komitmen organisasi pada guru. Guru yang loyal pada sekolah tempatnya bertugas akan secara langsung memberikan yang terbaik dengan meningkatkan kompetensinya untuk menunjang kinerja yang lebih baik.

Menurut Richard M. Steers dalam Gregory B. N dan Margaret A. N. *“... the more committed the employee is to the organization, the greater the effort expended by employee in performing task.”*¹¹ Semakin berkomitmen anggota terhadap organisasi, semakin besar pula usaha yang dikeluarkan oleh anggota organisasi dalam melakukan tugasnya. Sehingga semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki anggota organisasi, akan sejalan dengan peningkatan kinerja yang diberikan oleh anggota organisasi.

Jika komitmen organisasi telah terbentuk, maka kinerja guru dalam memberikan yang terbaik akan meningkat kearah yang positif. Hal ini membuat guru dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki guru berkaitan erat dengan kondisi kinerja pada guru.

Berdasarkan pada keseluruhan latar belakang di atas dan upaya memahami serta memecahkan masalah belum optimalnya kinerja Guru PNS di SMP Negeri Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan, perlu

¹¹ Gregory B. Northcraft dan Margaret A. Neale, *Organizational Behavior : a Management Chalange*, (Orlando : The Dryden Press, 1990), h. 465

dilakukan penelitian tentang Hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru PNS di SMP Negeri Kecamatan Pasar Minggu.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Kinerja Guru PNS di SMP Negeri Kecamatan Pasar Minggu masih kurang.
2. Prestasi Guru PNS di SMP Negeri Kecamatan Pasar Minggu kurang baik.
3. Kompetensi Guru PNS di SMP Negeri Kecamatan Pasar Minggu di bawah standar.
4. Komitmen organisasi guru yang menurun sehingga tingkat kinerja guru PNS di SMP Negeri Kecamatan Pasar Minggu menjadi rendah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian pada Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Pasar Minggu.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut, “Apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja Guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Pasar Minggu?”

E. Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat baik teoritis maupun manfaat praktis bagi banya pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai masukan untuk memperkaya kajian teori mengenai komitmen organisasi dan kinerja guru dalam bidang Perilaku dan Manajemen Tenaga Kependidikan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Menambah dan menggali wawasan tentang hubungan komitmen organisasi dengan kinerja Guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Pasar Minggu dan melihat perbandingan antara teori dengan kenyataan di lapangan.

b. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada Kepala Sekolah dalam rangka pembinaan guru PNS untuk

meningkatkan komitmen terhadap organisasi, sehingga Guru PNS dapat memberikan kinerja yang terbaik.

c. Bagi Pembaca

Bahan bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan informasi dan data yang relevan dari hasil penelitian khususnya mengenai komitmen organisasi yang berhubungan dengan kinerja Guru PNS.