

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sarana yang paling penting dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) serta karakter bangsa. Harkat dan martabat suatu bangsa sangat ditentukan oleh mutu pendidikannya. Dalam konteks bangsa Indonesia, peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional dan merupakan bagian penting dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh. Mengingat begitu pentingnya peranan pendidikan bagi kehidupan masyarakat, maka pemerintah berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, termasuk peningkatan mutu produktivitas guru.

Guru menjadi salah satu faktor penting dalam pendidikan melalui kinerjanya. Guru dituntut untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal dan memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya dengan cara mengabdikan dan memberikan pelayanan yang prima, karena guru merupakan komponen yang sangat penting dalam keberlanjutan perkembangan pendidikan dan keberlangsungan proses belajar dan mengajar.

Masalah pendidikan di Indonesia tentunya ditentukan dari kualitas dan profesionalitas guru dalam melaksanakan perannya. Di era globalisasi dan isu realistik pendidikan membawa perubahan sikap dan mental yang negatif. Banyak para guru yang kehilangan konsistensi dan komitmen dalam mengurung nilai-nilai moral dan idealisme sebagai pendidik. Para guru hendaknya memiliki komitmen yang kuat terhadap tugas dan program. Tugas guru adalah panggilan bukan sekedar hanya mengajar, dibutuhkan komitmen yang kuat terhadap tugas dan program yang direncanakan, mengabdikan dan memberikan pelayanan yang prima merupakan salah satu tuntutan yang harus dimiliki seorang guru.

Sebagai sumber daya sekolah, guru dituntut memiliki komitmen yang tinggi agar dapat menjalankan fungsinya sebagai pengajar yang berdedikasi. Komitmen merupakan kekuatan batin yang datang dari dalam hati seorang guru dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap berupa tanggungjawab dan responsif terhadap pendidikan.

Komitmen yang muncul dari dalam diri atau hati seseorang adalah sebuah bentuk komitmen yang sangat mendasar di dalam diri seseorang. Guru dengan komitmen afektif yang tinggi dapat merasakan ikatan emosional yang kuat pada organisasi dan pekerjaannya yang dilakukan. Seorang guru memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang optimal

serta memperlihatkan performansi kerja yang tinggi pula demi tercapainya tujuan sekolah. Guru yang mempunyai komitmen afektif yang kuat tetap bekerja dan berada di sekolah karena mereka menginginkan untuk bekerja dan berada di sekolah itu. Di era globalisasi dan isu pragmatisasi pendidikan, telah membawa perubahan sikap banyak guru yang kehilangan konsistensi dan komitmen dalam melaksanakan peran dan tugasnya sebagai tenaga pendidik yang secara tidak langsung mempengaruhi pendidikan di Indonesia.

Fred Luthans dalam bukunya menegaskan "*research summaries do show support of a positive relationship between organizational commitment and desirable outcomes such as high performance, low turnover, and low absenteeism*".¹ Ringkasan penelitian menunjukkan dukungan positif dari hubungan antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, omset rendah, dan absensi yang rendah. Jika ditinjau dari segi organisasi, guru yang berkomitmen rendah akan berdampak pada tingginya absensi dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai guru di sekolah tersebut. Pada kenyataannya muncul fenomena komitmen guru di kelas masih rendah. Masalah ini dijumpai pada sebuah artikel yang berjudul "Komitmen Guru masih rendah."

JAKARTA: Komitmen tenaga pengajar ihwal kewajiban memberikan pendidikan di sekolah tampaknya belum

¹ Fred Luthans, "*Organizational Behavior: An Evidence Based Approach 12th Edition* (New York: McGraw Hill, 2011), h. 148.

menyeluruh. Sebab, data Analytical and Capacity Development (ACDP), 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. ACDP mencatat angka ketidakhadiran guru mencapai 37 persen. Konsultan Pendidikan ACDP Totok Soefijanto, menyarankan pemerintah segera mengatasi persoalan tersebut. Alasannya, rendahnya kehadiran guru menjadi salah satu penyebab kecilnya angka partisipasi murid, ketidakhadiran guru turut menjadi alasan siswa tak bersekolah. Pengamat Pendidikan Doni Koesoema mengimbau pemerintah menggali kemitraan dengan pemerintah daerah, termasuk orangtua, guna meningkatkan kehadiran guru. "Bila perlu guru berkomitmen rendah tersebut diganti dengan yang lebih bermutu," kata Doni di Jakarta. Daerah 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 tak hadir saat jam mengajar. Apalagi, ia melanjutkan, ketidakhadiran guru mengindikasikan komitmen yang rendah untuk mengajar. Masalah komitmen tentu tak selesai dengan pembangunan sarana pendidikan. Doni meminta pemerintah tak ragu menindak guru yang berkomitmen mengajar rendah, semisal pemotongan tunjangan, surat peringatan, atau penundaan kenaikan pangkat. Kini, salah satu upaya yang tengah dipertimbangkan yakni pemberian insentif bagi guru berkomitmen dan berprestasi, termasuk pemotongan tunjangan bagi yang tidak disiplin.²

Berdasarkan berita yang dikutip dalam harian nasional dapat disimpulkan bahwa komitmen guru masih sangat rendah. Pengamat pendidikan Doni Koesoema mengimbau pemerintah menggali kemitraan dengan pemerintah daerah, termasuk orang tua, guna menindak guru yang berkomitmen mengajar rendah, semisal

²Rosmha Widiyani, *Komitmen Guru Masih Rendah*, (<http://www.harnas.co/komitmen-guru-masih-rendah>), diakses pada tanggal 7 februari 2018.

pemotongan tunjangan surat peringatan, atau penundaan kenaikan pangkat. Dirjen Guru dan Tenaga Kependidikan Kemendikbud mengupayakan untuk meningkatkan kualitas guru, dengan adanya membangun fasilitas yang terus dilakukan. Salah satu upaya yang tengah dipertimbangkan yakni pemberian intensif bagi guru berkomitmen dan berprestasi, termasuk pemotongan tunjangan bagi yang tidak disiplin.

Pernyataan tersebut juga menyiratkan bahwa individu yang memiliki komitmen yang rendah sering kali hanya menunggu kesempatan yang baik untuk keluar dari tugas-tugas mereka. Pada kenyataan lain muncul fenomena kurangnya komitmen beberapa guru dalam berorganisasi. Hal ini ditandai dengan masalah mayoritas guru yang tidak bisa membuat soal yang berkualitas. Masalah ini dijumpai pada sebuah artikel yang berjudul "Mendikbud: Mayoritas Guru tak Bisa Bikin Soal."

jpnn.com, JAKARTA: Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) Muhadjir Effendy mengatakan, mayoritas guru tidak bisa membuat soal berkualitas. Selama ini guru dimanjakan dengan berbagai macam fasilitas sehingga tidak terbiasa membikin soal. Soal dibuat oleh provinsi atau institusi tertentu seperti lembaga bimbek atau dari lembaran kerja siswa (LKS) dan itu bukan guru yang bikin.

"Jadi ini sangat tidak sesuai dengan tugas pokok guru yang bertanggung jawab mengevaluasi siswa," kata Menteri Muhadjir kepada wartawan di Kantor Kemendikbud, Jakarta, Rabu (10/1). Dengan pelaksanaan ujian sekolah berstandar nasional (USBN), lanjutnya diharapkan guru mengambil peranan kembali yang selama ini hilang. Tahun lalu sudah diadakan pelatihan membuat soal dan evaluasi. "Bayangkan, selama ini guru itu tidak bisa

membuat soal. Jadi nanti tidak boleh lagi guru mengambil soal dari LKS atau bimbel. Guru harus membuat soal. Soalnya kemudian juga dibimbing agar lebih berkualitas. Jadi konteksnya untuk guru terkait USBN seperti itu," paparnya.³

Dari permasalahan di atas menguraikan bahwa persoalan mayoritas guru yang tidak mampu membuat soal berkualitas sangat disayangkan oleh Menteri Pendidikan walaupun kenyataannya sudah dilakukan program pelatihan membuat soal dan evaluasi untuk guru namun saat ini Muhadjir Effendy melihat jauh dari apa yang diharapkan. Mendikbud Muhadjir Effendy berharap tidak ada lagi guru yang tidak mampu membuat soal sebagaimana tanggung jawab guru itu sendiri adalah guru harus mampu menyusun program pengajaran dan pembelajaran. Selain itu, pada kenyataan yang lain muncul fenomena guru tidak hadir di kelas . Masalah ini dijumpai pada sebuah artikel yang berjudul "Guru Diajak Ubah Sikap dan Mental dalam Mendidik Siswa."

KOMPAS.com JAKARTA: Pemerintah tidak menutup mata atas fakta adanya guru yang menjalani profesi sekadar untuk mendapat lapangan kerja, bukan pengabdian. Fenomena itu berdampak tidak baik bagi pembentukan karakter siswa. Salah satu contohnya, guru tidak hadir di kelas, padahal telah mendapat tunjangan mengajar. "Para guru harus mengubah sikap dan cara berpikir bahwa mereka adalah seorang guru, bukan sekadar 'tukang batu' yang bekerja dengan modal fisik," ujar Direktur Pembinaan Guru Pendidikan Dasar Anas M Adam di Hotel Ambara, Kamis (23/11/2017) malam. Anas M Adam

³ Esy, Mendikbud: *Mayoritas Guru tak Bisa Bikin Soal Berkualitas*, 2018, (<https://www.google.com/amp/s/m.jpnn.com/amp/news/mendikbud-mayoritas-guru-tak-bisa-bikin-soal-berkualitas>), diakses pada tanggal 2 Februari 2018.

yang berbicara dalam pembukaan seminar nasional bertema "Membangun Pendidikan Karakter Melalui Keteladanan Guru Pendidikan Dasar" itu mengatakan bahwa guru bertugas mendidik siswa berarti membentuk pribadi-pribadi manusia. Dengan tugas itu, kata Anas, guru harus mau memacu diri untuk meningkatkan kemampuan mengajar. Guru harus bisa memberi keteladanan dalam keseharian agar anak berkarakter baik. "Jangan sampai guru justru memberi contoh yang tidak baik. Misalnya, memberi jawaban saat anak melaksanakan ujian nasional. Itu justru menipu anak untuk mengenali dan menerima diri mereka apa adanya," katanya. Bantuan yang diberikan guru kepada siswanya tersebut justru menjerumuskan anak untuk malas belajar dan tidak mau bekerja keras. "Kenapa banyak korupsi? Karena anak dididik tidak benar, tidak jujur, dengan penipuan nilai ujian," katanya.⁴

Berdasarkan berita yang dikutip dalam harian Kompas dapat disimpulkan bahwa komitmen guru masih sangat rendah dengan ketidakhadiran di kelas, memberikan jawaban ujian, dsb. Drs. Anas M. Adam, M.Pd mengimbau setiap guru agar memacu dirinya untuk meningkatkan lagi kemampuan dalam mengajarnya.

Fenomena komitmen guru rendah lainnya dijumpai pada sebuah artikel yang berjudul "Guru Smpn 59 Jarang Masuk, Siswa Resah"

KEMAYORAN (Pos Kota) – Sejumlah orangtua murid di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 59, Bendungan Jago, Kemayoran, Jakarta Pusat, khawatir anak-anaknya telat menerima pelajaran. Pasalnya, dua guru yang mengajar bidang agama dan Ilmu Pengetahuan Sosial tidak pernah hadir. "Kalau

⁴ Kurniasih Budi, *Guru Diajak Ubah Sikap dan Mental dalam Mendidik Siswa*, 2017, (<http://edukasi.kompas.com/read/2017/11/24/16193141/guru-diajak-ubah-sikap-dan-mental-dalam-mendidik-siswa>), diakses pada tanggal 7 Februari 2018.

anak sendiri bilangny sudah tidak masuk berminggu-minggu, mereka takut ketinggalan pelajaran sama yang lain. Apalagi kan sudah dekat dengan ujian,” ucap salah satu orangtua murid, yang tidak ingin disebutkan identitasnya, saat berbincang dengan Pos Kota. Tak hanya itu, sambungny, siswa pun terkadang terbebani dengan banyaknya tugas yang diberikan guru piket tanpa ada pembahasan di kelas sebelumnya. “Harusny kan pihak sekolah tidak seenakny memberi tugas-tugas begitu saja, karena yang ada siswa malah terbebani,” jelasny. Sejumlah orangtua murid meminta kepala sekolah memberikan penjelasan dan teguran kepada dua guru yang bersangkutan. “Kami para orangtua minta kepala sekolah memberikan teguran dan kemudian menjelaskn kenapa guru bersangkutan tidak pernah hadir,” katany.⁵

Dari permasalahan di atas menguraikan bahwa masih banyaknya persoalan guru yang tidak memiliki komitmen didalam dirinya rupanya di SMPN 59 Jakarta masih terdapat guru yang berhalangan hadir ke sekolah dan hanya memberikan tugas ke kelas melewati guru piket. Siswa pun merasa terbebani oleh tugas yang diberikan guru piket karena tidak tanpa ada pembahasan pembelajaran sebelumnya. Guru dengan komitmen afektif yang tinggi dapat merasakan ikatan emosional yang kuat pada organisasi dan pekerjaan yang dilakukan, mampu mengidentifikasi dengan baik tujuan dan nilai-nilai organisasi, serta benar-benar ingin berada di sana. Jika guru menikmati pekerjaannya, merasa nyaman dan puas dengan pekerjaannya, guru akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam suatu sekolah yang konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya, dan membantu melihat

⁵ Deny, *Guru SMPN 59 Jarang Masuk, Siswa Resah*, (<http://poskotanews.com/2016/11/15/guru-smp-n-59-jarang-masuk-siswa-resah/>), diakses pada tanggal 8 Februari 2018.

sejauh mana seseorang guru mengidentifikasikan dirinya dengan sekolah memiliki tujuan-tujuan sekolah.

Banyak hal terkait dalam usaha untuk mengembangkan komitmen afektif ini, salah satunya adalah mengenai kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) yang menjadi ketertarikan peneliti. Robert dalam Amjad mempertegas bahwa, "*Quality of Work of Life plays a privotal role in enhanching the commitment of employees which in turn leads to organizational development.*"⁶ Kualitas kehidupan kerja berperan penting dalam meningkatkan komitmen karyawan yang pada gilirannya mengarah pada pengembangan organisasi. Pendekatan kualitas kehidupan kerja berupaya memenuhi kebutuhan yang dirasa penting bagi guru dengan memberikan perlakuan yang adil dan suportif, memberikan kesempatan bagi tiap guru untuk mewujudkan diri dan memberikan kesempatan untuk berperan aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan mereka.

Dengan demikian pendekatan ini berusaha untuk lebih mendayagunakan keterampilan dan kemampuan guru serta menyediakan lingkungan yang mendorong mereka untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuannya. Gagasannya adalah bahwa guru merupakan

⁶ Amjad Ali & Abu Sufiyan Zili, *Influence of Quality of Work Life and Job Attitude on Affective Commitmen: A Study of Managerial Personnel*, (Artha J Soc Sci, Vol. 12, 2013), h. 76.

sumber daya manusia yang perlu dikembangkan, bukan hanya sekedar digunakan.

Menurut Griffin, *“quality of work life is the extent to which workers can satisfy important personal needs through their experience in the organization”*.⁷ Kualitas kehidupan kerja adalah sejauh mana pegawai dapat memenuhi kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalaman mereka berorganisasi. Makna dari kualitas kehidupan kerja adalah keadaan dimana para guru dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi, kemampuan untuk melakukan hal itu tergantung pada adanya perlakuan yang adil dan suportif terhadap guru, kesempatan bagi tiap guru untuk menggunakan kemampuannya secara penuh, kemampuan untuk mewujudkan diri pada setiap tugasnya, kesempatan bagi guru untuk berperan aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaannya. Hal tersebut bermakna kualitas kehidupan kerja menggambarkan kapasitas sekolah yang baik sehingga guru akan menunjukkan sikap-sikap dalam meningkatkan komitmen afektif.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini mengambil judul **“Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Afektif Guru SMP Negeri di Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat.”**

⁷ Griffin and Moorhead, *Organizational Behavior: Managing People and Organizations Eleventh Edition* (USA: South-Western, 2014), h. 534.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fakta dan pemaparan latar belakang yang peneliti uraikan maka dapat diidentifikasi permasalahan peneliti sebagai berikut: Berdasarkan fakta dan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah penelitiannya. Komitmen afektif mengacu pada ikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan guru terhadap sekolah. Guru dengan komitmen afektif yang kuat, melanjutkan pekerjaannya dalam pelayanan kependidikan pada suatu sekolah karena mereka ingin melakukannya atau dengan kata lain para guru menyukai sekolahnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya tingkat komitmen afektif guru diantaranya: 1) rendahnya kehadiran guru, 2) tanggung jawab guru terhadap tugasnya masih rendah, 3) guru tidak mampu mengidentifikasi dengan baik tujuan dan nilai-nilai disekolah, 4) rendahnya tingkat keterlibatan kerja guru dalam upaya mencapai tujuan-tujuan sekolah, 5) rendahnya perasaan guru untuk memajukan organisasi.

C. Pembatasan Masalah

Dari deskripsi masalah yang ada, maka penelitian ini dibatasi pada suatu variabel endogen akhir, yaitu komitmen afektif dan satu variabel

oksigen atau variabel yang mampu mempengaruhi yaitu kualitas kehidupan kerja. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri di Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah maka peneliti merumuskan masalah penelitian ini, yaitu: “Apakah terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen afektif guru SMP Negeri di Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat?”

E. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun praktis kepada beberapa pihak, di antaranya:

1. Manfaat teoritis

Sebagai bahan masukan dan kajian bagi perkembangan teori dan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Pendidikan, khususnya mengenai konsep kualitas kehidupan kerja dan komitmen afektif guru. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian sejenis selanjutnya.

2. Manfaat praktis

- a. Bahan pertimbangan bagi kepala sekolah dalam mengupayakan terciptanya komitmen afektif guru yang tinggi serta menjaga konsistensi komitmen afektif guru demi tercapainya organisasi sekolah yang efektif dan efisien;
- b. Bahan masukan bagi para guru dalam menjaga komitmen afektif guru diantaranya dalam menjaga kualitas kehidupan kerja;
- c. Menambah wawasan bagi peneliti khususnya dan bagi pengelola manajemen pendidikan serta bagi masyarakat pemerhati pendidikan.