

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam pelaksanaan kegiatan organisasi. Untuk tercapainya tujuan organisasi dibutuhkan kinerja sumber daya manusia yang terampil dan kompeten. Selain itu, organisasi juga membutuhkan sumber daya yang berdedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga hasil kinerja yang diperoleh dapat optimal dan penyelenggaraan kegiatan dapat tercapai secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi.

Kualitas sebuah organisasi salah satunya dapat dilihat dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap tercapainya tujuan organisasi.

Dalam pendidikan, kondisi persaingan akibat pengaruh globalisasi dan tuntutan pasar semakin kompetitif, dapat dilihat dari pilihan mayoritas masyarakat yang memilih menyekolahkan anak-anak mereka pada sekolah yang memiliki sistem pendidikan yang maju, metode pengajaran yang bermutu, fasilitas pembelajaran yang lengkap dan memadai, serta

kualitas guru yang baik.¹ Oleh karena itu, keberhasilan suatu sekolah tidak lepas dari peran penting guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan itu sendiri. Seringkali guru sebagai pendidik dituntut untuk terus berkinerja prima dalam segala situasi dan berdedikasi tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Di tengah masa pandemi COVID-19 yang melanda seluruh negara di dunia tidak terkecuali Indonesia, berbagai kegiatan terpaksa dirumahkan demi meminimalisir penyebaran virus corona dengan adanya kebijakan pembatasan sosial (*social distancing*) dan pembatasan kontak fisik (*physical distancing*) untuk seluruh aktivitas di masyarakat, perkantoran, tempat ibadah, hingga saat ini sekolah hanya dibuka terbatas dalam rangka pelaksanaan Pembelajaran Tatap Muka Terbatas (PTMT) demi meminimalisir rantai penularan COVID-19 ini. Mayoritas kegiatan dilakukan jarak jauh, pun dengan kegiatan belajar-mengajar yang sebagian besar masih dilakukan secara daring (*online*). Hal ini tentu memberikan dampak yang signifikan terhadap proses pendidikan yang mana merupakan tantangan tersendiri bagi para guru untuk dapat mempertahankan maupun memaksimalkan kinerjanya sehingga proses pendidikan tetap dapat berjalan dengan baik dan berkualitas.

¹ Nana Triapnita Nainggolan, dkk, *Jurnal "Dampak Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 1 Panei"*, (Maker: Jurnal Manajemen, Vol. 6, No. 1, Juni 2020), hlm. 2.

Kinerja bersifat universal meliputi efektivitas operasional suatu organisasi. Kinerja dapat berbentuk kontribusi positif maupun negatif seseorang dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja erat kaitannya dengan hasil capaian dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan padanya.²

Dalam UU Nomor 14 tahun 2005 Bab 1 Pasal 1 dijelaskan bahwa guru merupakan pendidik profesional yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan juga mengevaluasi peserta didik baik itu pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, maupun pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Hal ini membuktikan bahwa peran guru sangatlah penting bagi keberhasilan proses pendidikan karena salah satu standar pendidikan yang bermutu adalah bagaimana kualitas guru sebagai pendidik itu sendiri dalam meningkatkan mutu *input*, *proses*, *output*, dan *outcome* pendidikan.

Selaras dengan tujuan utama pendidikan yang mengarah kepada pengembangan dan pemberdayaan potensi manusia³, maka guru memiliki tuntutan untuk mempersiapkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mendidik dan membimbing peserta didiknya. Kemampuan-kemampuan yang harus dimiliki dalam kegiatan pendidikan diantaranya adalah

² *Ibid.*, hlm. 3.

³ Laode Ismail Ahmad, *Jurnal "KONSEP PENILAIAN KINERJA GURU DAN FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA"*, (Daerah: Jurnal Manajemen Pendidikan 1, no. 1, 14 Juni 2017), hlm. 133.

kemampuan profesional, sosial, kepribadian, dan pedagogik.⁴ Adapun pencapaian tujuan pendidikan tersebut akan berhasil jika didukung dengan guru yang melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh, rajin, dan sepenuh hati.⁵

Sehingga kinerja guru menjadi salah satu aspek penting dalam peningkatan mutu dan pencapaian tujuan pendidikan Indonesia. Kinerja dapat memberikan gambaran seberapa baik seorang guru dalam melaksanakan tupoksi yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Namun, fenomena kinerja yang terjadi saat ini terlebih dalam Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ), Pembelajaran Tatap Muka Terbatas (PTMT) dan *Work from Home* (WFH) memberikan sejumlah dampak negatif terhadap guru yang dapat mempengaruhi kualitas kerjanya. Sebagaimana hasil penelitian Cicilia Tri Suci Rokhani yang berjudul “Pengaruh *Work from Home* (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19” yang mengatakan:

Dampak negatif dari WFH yaitu membuat guru menjadi jenuh bekerja di rumah dengan suasana kerja yang monoton, WFH juga telah mengurangi interaksi guru dengan teman guru dan peserta didik dan lingkungan sekolah, WFH juga memungkinkan akan menurunkan kualitas proses belajar mengajar karena tidak adanya interaksi langsung selama proses belajar mengajar antara guru dengan peserta didik, WFH membuat guru tidak fokus bekerja karena adanya interaksi dengan anggota keluarganya saat bekerja.

⁴ *Ibid.*, hlm. 137.

⁵ Sarah Busyra dan Lutfiah Sani, *Jurnal “Kinerja Mengajar dengan Sistem Work from Home (WFH) pada Guru di SMK Purnawarman Purwakarta”*, (Ilmu Al-qur’an: Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 2, No. 1, 2020), hlm. 4, <https://doi.org/10.37542/iq.v3i01.51>

Hal ini sesuai dengan komentar salah satu siswa SMP di Medan yaitu Amirah Zhafirah Yusrah (@amirahzhfrh_) pada akun Instagram @ussfeeds tanggal 19 Agustus 2021 tentang bagaimana komitmen organisasi guru dan dampaknya terhadap kinerja guru pada masa pembelajaran daring. Ia menyampaikan bahwa:

“Kami harus mengerti sendiri pelajaran tanpa diajarkan materinya. Saya sendiri bahkan cape karena pelajaran yang semakin susah dan guru yang tugasnya untuk menjelaskan pelajaran tapi tidak (ia) berikan. Walau pembelajaran daring tetapi banyak guru yang tidak mengirimkan video penjelasan sendiri. Hanya sedikit guru yang (masih berkomitmen) dan sadar akan kewajiban mengajar (memberi video penjelasan), sebagian besar hanya memberikan tugas pada *google classroom*.”

Hal tersebut didukung dengan hasil evaluasi kemendikbud dari pelaksanaan PJJ. Berikut ini adalah kutipan beritanya:

Data Kemendikbud mencatat, di Indonesia ada 96,6 persen siswa belajar dari rumah. Sebanyak 86,6 persen siswa Indonesia belajar di rumah dengan mengerjakan tugas dari guru. Pembelajaran interaktif, hanya berhasil dilakukan oleh 38,8 persen. “Sebanyak 53,55 persen guru kesulitan mengelola kelas selama PJJ, dan 49,24 persen guru terhambat melaksanakan asesmen PJJ. Guru juga sulit menggunakan teknologi selama PJJ, dengan jumlah 48,45 persen,” ungkap Dirjen GTK, Iwan Syahril. Selain soal pembelajaran, faktor biaya komunikasi digital juga menjadi beban bagi guru. Terdata, rata-rata guru menghabiskan Rp 190 ribu untuk membeli kuota internet dan pulsa.⁶

⁶ Yohanes Enggar Hanususilo, “Perkuat Kompetensi di Tengah Pandemi, GTK Gelar Program Guru Belajar”, (<https://edukasi.kompas.com/read/2020/09/30/171016271/perkuat-kompetensi-di-tengah-pandemi-gtk-gelar-program-guru-belajar?page=all>), diakses pada tanggal 26 Februari 2021, pukul 22.45 WIB.

Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja guru salah satunya adalah komitmen organisasi guru tersebut dalam menjalankan apa yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Sebagaimana pendapat Jex dalam Rita Hayati, dkk yang menyatakan:

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Komitmen organisasi adalah tingkat dimana personal berpihak pada suatu organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi tersebut. Komitmen organisasi yang dilaksanakan dengan baik akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja, disiplin kerja dan tanggung jawab guru terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Komitmen organisasi yang baik akan berdampak pada performa kerja tinggi. Komitmen yang kuat juga akan berdampak pada menurunnya tingkat ketidakhadiran dan menurunnya tingkat keluar masuk guru. Selain itu komitmen organisasi bertujuan untuk mengurangi tingkat kesalahan yang terjadi dan diharapkan tidak terjadi secara terus menerus.⁷

Ketika guru memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka dalam keadaan jenuh sekalipun guru akan tetap berusaha untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya demi kemajuan sekolah. Sehingga perlu adanya komitmen yang tinggi terhadap organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

Namun, pada realitanya masih terdapat oknum-oknum guru yang terindikasi memiliki komitmen organisasi yang rendah sehingga

⁷ Rita Haryati, dkk, Jurnal "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Sungai Rotan", (JMKSP: Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan, Vol 5, No. 2, Juli-Desember 2020), hlm. 107.

menghambat tercapainya tujuan sekolah. Sebagaimana yang terjadi di SMP Negeri 1 Batang, Kecamatan Batang, Kabupaten Jeneponto, Provinsi Sulawesi Selatan di mana oknum guru Bahasa Inggris tidak mau mengajar di kelas IX selama kurun waktu dua bulan lamanya.⁸ Hal tersebut juga terjadi di Palembang, Kepala Dinas Pendidikan Kota Palembang mengaku sering mendapat kabar, banyak murid yang tidak belajar akibat guru meninggalkan kelas pada saat jam belajar berlangsung.⁹

Hal ini selaras dengan permasalahan kinerja guru yang juga terjadi di SMP Negeri Kecamatan Mampang Prapatan. Berdasarkan informasi dari hasil wawancara peneliti yang diperoleh dari Wakil Kesiswaan SMP Negeri 104 dan SMP Negeri 247 Jakarta pada tanggal 10 Februari 2021, menyampaikan bahwa:

Adanya pembelajaran jarak jauh yang sudah berlangsung selama hampir satu tahun ini pastinya sangat mempengaruhi kinerja guru dalam proses belajar-mengajar. Berbagai kejenuhan yang dialami akibat suasana yang monoton, tidak bisa berinteraksi langsung dengan peserta didik sehingga sulit mengekspresikan perasaan dan menyampaikan maksud yang sebenarnya jika dilakukan secara daring.¹⁰ Selain itu, tidak semua guru bisa memaksimalkan model-model pembelajaran di kelas, seringkali implementasi model maupun metode pembelajaran kurang cocok dengan materi yang disajikan. RPP hanya sebagai formalitas administrasi semata, beberapa guru terkadang mengajar hanya dengan mengikuti intuisi,

⁸ Dony Charly, "Hal Sepele, Oknum Guru SMP di Jeneponto Ogah Mengajar", (<http://www.bidiknasional.co.id/2020/02/hal-sepele-oknum-guru-smp-di-jeneponto.html>), diakses pada tanggal 26 Oktober 2021 pukul 17.05 WIB.

⁹ Hasan Basri, "Kadisdik Geram Banyak Laporan Guru Tinggalkan Kelas Saat Mengajar", (<https://intens.news/kadisdik-geram-banyak-laporan-guru-tinggalkan-kelas-saat-mengajar/>), diakses pada tanggal 26 Oktober 2021 pukul 17.45 WIB.

¹⁰ Informasi diperoleh dari Ibu Murti selaku Wakil Kepala Sekolah SMPN 104 Jakarta Selatan pada tanggal 10 Februari 2021 pukul 10.00 WIB

tidak sesuai dengan RPP yang ada. Permasalahan lain yang kerap dialami guru di tengah masa pandemi ini diantaranya kejenuhan dalam mengajar dan terhambatnya kegiatan asesmen atau penilaian di masa pandemi karena tidak semua guru mempunyai penguasaan keterampilan teknologi yang baik.¹¹

Dari hasil wawancara tersebut diidentifikasi bahwa dalam masa pandemi Covid-19 ini kinerja guru kurang optimal karena adanya keterbatasan interaksi dan kurang memaksimalkan implementasi model pembelajaran yang tepat dan sesuai, serta tidak semua guru dapat menyiapkan bahan dan materi pembelajaran digital yang baik. Hal ini selaras dengan menurunnya komitmen organisasi guru yang diindikasikan dengan terdapat beberapa guru yang jarang melakukan pembelajaran secara daring baik melalui *Zoom Meetings*, *Google Meet* ataupun aplikasi *video converence* serupa. Pembelajaran lebih banyak dilakukan melalui aplikasi *chatting* berupa *Whatsapp*, *Google Classroom*, dsb, dan hanya terdapat pemberian tugas tanpa adanya penjelasan lebih lanjut terkait materi sehingga tidak terjalin komunikasi dua arah yang baik dan menyebabkan pembelajaran monoton dan adanya ketidakpuasan siswa terhadap kinerja guru.

Adanya komitmen organisasi yang kuat dapat membuat sumber daya pendidikan dalam hal ini guru dapat bertahan dalam jangka waktu yang relatif panjang akibat rasa keterikatan terhadap organisasinya dan

¹¹ Informasi diperoleh dari Bapak Sobirin selaku Wakil Kepala Sekolah SMPN 247 Jakarta Selatan pada tanggal 10 Februari 2021 pukul 10.48 WIB

akan lebih mengedepankan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi/golongan.

Dengan adanya komitmen terhadap organisasi, guru secara sukarela melakukan usaha untuk meningkatkan kinerjanya sebagai salah satu wujud loyalitasnya terhadap organisasi dengan berbagai cara baik mengikuti diklat yang disediakan maupun berbayar secara individu (*personal payment*) sehingga kualitas kinerjanya dapat meningkat dan dapat berkontribusi lebih demi kemajuan organisasi. Komitmen organisasi juga menjadi salah satu faktor yang membuat seseorang dapat bertahan dalam suatu organisasi dalam jangka waktu yang panjang.

Melalui komitmen yang kuat, kinerja profesional guru dapat terbangun dengan baik. Karena dengan pemahaman komitmen terhadap organisasi yang baik, seorang guru akan mampu mencermati aturan dan membuat langkah strategis yang dapat menunjang dan meningkatkan kinerjanya.¹²

Adanya kesenjangan antara kinerja guru dengan apa yang diharapkan dalam keberlangsungan organisasi membuat sekolah perlu melakukan upaya peningkatan-peningkatan kinerja secara konkret untuk menyikapi kesenjangan tersebut. Sekolah dapat berupaya dengan memperkuat komitmen organisasi guru itu sendiri dengan banyak

¹² Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, (Yogyakarta: Multi Presindo, 2013), hlm. 92.

melibatkan guru dalam berbagai kegiatan demi tercapainya tujuan organisasi secara optimal, membuat atmosfer atau lingkungan dan suasana kerja menjadi tempat yang nyaman dalam berkegiatan.

Karena komitmen organisasi yang kuat tidak instan terbentuk, komitmen organisasi dipengaruhi oleh banyak aspek. Maka, dengan begitu komitmen organisasi akan terbentuk lebih kuat dan akan membuat kinerja seseorang dapat meningkat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa komitmen guru dalam berorganisasi sangat erat kaitannya dengan baik buruk maupun tinggi rendahnya kualitas kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Mampang Prapatan Jakarta Selatan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka terdapat beberapa permasalahan yang teridentifikasi yaitu sebagai berikut:

1. Kurangnya penguasaan teknologi guru;
2. Rendahnya kedisiplinan guru;
3. Interaksi yang tidak efektif dalam proses pembelajaran.

4. Menurunnya kualitas proses pembelajaran;
5. Kejenuhan dalam kegiatan mengajar;
6. Kesulitan guru dalam pengelolaan kelas;
7. Pemberian tugas tanpa adanya penjelasan lanjutan;
8. Kurangnya komitmen guru terhadap pencapaian tujuan organisasi.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini yaitu Komitmen Organisasi sebagai variabel (X) yang merupakan variabel bebas dan Kinerja Guru sebagai variabel (Y) yang merupakan variabel terikat. Sasaran penelitian ini adalah guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Mampang Prapatan Jakarta Selatan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:
“Apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Mampang Prapatan Jakarta Selatan”.

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini harapannya dapat memberikan manfaat baik teoritis maupun praktis kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai masukan untuk memahami konsep komitmen organisasi dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Mampang Prapatan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi lembaga, penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai masukan untuk penetapan keputusan mengenai peningkatan komitmen organisasi akan pentingnya mutu kinerja guru selama covid-19 di lingkungan organisasi pendidikan.
- b. Bagi masyarakat, penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai masukan pengetahuan tentang pentingnya komitmen organisasi dan kinerja guru untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas.
- c. Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk meneliti variabel-variabel lain yang relevan dan sebagai bahan referensi tambahan bagi pihak-pihak yang tertarik melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja guru di sekolah.