

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan sekolah menengah kejuruan (SMK) merupakan pendidikan kecakapan hidup, kecakapan social, akademik, dan vocational. Standar kompetensi lulusan bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut sesuai dengan kejurumannya. Dalam undang-undang sistem pendidikan nasional republik Indonesia no. 20 Tahun 2003 (UU RI No. 20/2003) tentang pendidikan nasional pasal 15 dijelaskan bahwa pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama dalam pengembangan keahlian untuk bekerja dalam bidang tertentu.

Tujuan pendidikan SMK untuk menyiapkan siswa memasuki dunia kerja dan mengembangkan sikap profesional. Aspek belajar yang dipelajari berisi seperangkat kemampuan yang harus dikuasai oleh siswa sesuai dengan tuntutan dunia kerja dan memiliki SDM yang berkualitas, sehingga dapat meningkatkan produktifitas dan kualitas hidup.

Komitmen guru dalam memberikan pengetahuan, tenaga serta pikiran kepada siswa adalah hal yang sangat penting guna mencapai tujuan pendidikan. Guru sebagai sumber daya sekolah dituntut memiliki komitmen yang tinggi agar dapat menjalankan fungsinya sebagai pengajar yang berdedikasi. Komitmen guru tercermin dalam perilakunya pada pelaksanaan tugas pokoknya sebagai guru dan keterlibatan pada kegiatan sekolah, apakah dengan bangga, terpaksa atau hanya pemenuhan tanggungjawab secara moral saja, jika setiap guru memiliki

komitmen kuat pada sekolah, maka kendala apapun yang ada di sekolah tidak akan menurunkan semangat untuk mempersembahkan yang terbaik untuk peserta didik di sekolah. Sebagaimana yang dikatakan oleh Engin Karadag, et, al. (2011) dalam penelitiannya “ *Teacher commitment has gradually been recognised in the leadership literature as the most effective route to school success.*” Komitmen guru secara bertahap telah diakui dalam literatur kepemimpinan sebagai rute yang paling efektif untuk keberhasilan sekolah.

Maria Fatima Bona, 2018. Menuliskan pada beritasatu.com tentang pentingnya komitmen guru yang disampaikan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Prof. Dr. Muhajir Effendy, MAP :

Pada era revolusi industri 4.0 ini, adanya peningkatan profesionalisme menyangkut sikap dan komitmen para guru untuk selalu meningkatkan kualitas agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan perkembangan zaman,” kata Muhadjir dalam sambutannya pada upacara bendera peringatan Hari Guru Nasional ke-73 yang bertemakan “Peningkatan Profesionalisme Guru untuk Menyongsong Abad 21” di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Banyak guru khususnya berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebatas hanya melaksanakan tugas kedinasan untuk memenuhi kewajiban mengajar 24 jam pelajaran dan 37,5 jam dinas dalam 5 hari kerja. Pola pembelajaran di dalam kelas bukan lagi menjadi konsentrasi utama, mengajar hanyalah sekedar rutinitas yang pada akhirnya menciptakan situasi yang menjenuhkan, karena setiap hari menerapkan metode pembelajaran yang sama, padahal siswa yang dihadapi tidak sama dari tahun ke tahun.

Sekolah telah memfasilitasi pada guru dengan perlengkapan mengajar, seperti lcd projector, internet, komputer, printer untuk mencari dan mengumpulkan materi-materi atau metode pengejaran yang dapat memenuhi

kebutuhan siswa, memang disisi lain fasilitas menjadi kendala seperti ruang kelas yang masih kurang, peralatan lab yang masih kurang, dan lcd projector banyak yang tidak berfungsi.

Kendala fasilitas menjadi alasan kuno untuk memberikan pembelajaran yang menyenangkan dan memenuhi kebutuhan siswa saat ini misalkan, pembelajaran yang interaktif menggunakan multimedia, materi ajar yang terbaru dari internet, informasi baru mengenai dunia kerja yang dapat memberikan inspirasi siswa untuk berprestasi. Terpenuhinya fasilitas belajar bukan merupakan jaminan bahwa pembelajaran dapat menghasilkan prestasi, apabila sumber daya manusia yang ada, dalam hal ini adalah guru tidak maksimal dalam mendidik.

Guru yang memiliki komitmen dalam bekerja khususnya komitmen afektif juga dapat terlihat dari sikap yang ditunjukkan terhadap institusi sekolah berupa sikap senang sebagai guru, bangga terhadap sekolah, peduli terhadap sekolah dan bertanggung jawab dalam tugas mengajar, mampu melibatkan diri sepenuhnya kepada aktivitas-aktivitas sekolah, siap dan bersedia mempertahankan nama baik sekolah serta menunjukkan loyalitas yang tinggi kepada sekolah. Komitmen afektif berkaitan dengan aspek emosional, identifikasi dan keterlibatan guru dalam organisasi sekolah. Komitmen afektif merupakan proses sikap dimana seorang berfikir tentang hubungannya dengan sekolah mempertimbangkan kesesuaian antara nilai dan tujuannya dengan nilai dan tujuan organisasi.

Guru yang memiliki komitmen afektif dalam bekerja juga dapat terlihat dari kemampuan menjadikan dirinya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan sekolah, mampu melibatkan dirinya sepenuhnya pada aktivitas-aktivitas sekolah, siap dan sedia mempertahankan nama baik sekolah, serta mampu menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap sekolah. Komitmen afektif

guru adalah sikap yang ditunjukkan seorang guru terhadap institusi sekolah yang senang sebagai guru, bangga terhadap sekolah, peduli terhadap sekolah dan bertanggungjawab dalam tugas mengajar.

Faktor yang diduga pula mempengaruhi komitmen afektif guru yaitu faktor kepuasan kerja. Jasson A. Colquitt. (2015) Dikatakan dalam *Integrative Model Of organization Behavior* di katakana bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap komitmen organisasi. Orang yang mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi cenderung merasakan tingkat komitmen afektif yang lebih tinggi.

Penelitian yang relevan dengan variable penelitian, salah satunya adalah penelitian yang menginvestigasi tentang variabel yang mempengaruhi komitmen afektif. Abdeljalil Mohamed Alsiewi & Syed Omar Syed Agil. (2014) melakukan penelitian ini dilakukan di Libya untuk 96 sekolah dasar negeri dengan populasi 633 guru dengan judul *Factors that influence Affective Commitment to teaching in Libya* :

Overall job satisfaction was the second strongest correlated variable in relation to affective commitment. Teachers increase the sense of commitment when satisfaction has been attained about overall job satisfaction, job security, meaning of job, feelings of satisfaction towards teaching staff and principals, and growth and development opportunities at school.

Secara keseluruhan kepuasan kerja adalah variabel terkuat kedua terkuat dalam kaitannya dengan komitmen afektif. Guru meningkatkan rasa komitmen ketika kepuasan telah tercapai tentang kepuasan kerja secara keseluruhan, keamanan kerja, makna pekerjaan, perasaan puas terhadap staf pengajar dan kepala sekolah, dan peluang pertumbuhan dan pengembangan di sekolah.

.Faktor lain yang diduga mempengaruhi komitmen dalam penelitian ini diantaranya adalah motivasi kerja, motivasi kerja diduga dapat mempengaruhi komitmen afektif guru karena motivasi kerja sangat penting bagi seorang guru, mengingat motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan guru untuk bekerja, tanpa adanya motivasi kerja yang baik dari guru, maka mereka akan bekerja apa adanya dan terkesan asal bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen afektif guru SMK Negeri di Jakarta Selatan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan penelitian. Diantaranya, kepuasan kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan komitmen afektif guru karena guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dapat memberikan pengaruh terhadap komitmen afektif guru dalam mencapai tujuan sekolah.

Kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Jakarta Selatan yang cenderung masih rendah, maka dengan demikian secara tidak langsung dapat menurunkan komitmen afektif guru SMKN di Jakarta Selatan.

Kemudian elemen yang menjadi penghambat dalam sebuah kepuasan kerja guru dalam mengajar adalah motivasi kerja guru yang sangat kurang dalam mendidik. Motivasi dalam mengajar yang sangat kurang bagi seorang guru akan

sangat berpengaruh besar bagi kemajuan peserta didik. Motivasi kerja guru akan meningkat jika adanya kepuasan kerja guru yang tinggi.

Dari pemaparan latar belakang yang peneliti uraikan di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah penelitian. Diantaranya, komitmen afektif yang masih rendah di kalangan guru SMKN Jakarta Selatan. Penurunan komitmen afektif guru dapat memberikan dampak negative bagi sekolah SMKN Jakarta Selatan. Terdapat banyak variabel yang berkaitan dengan komitmen afektif selain kepuasan kerja dan motivasi kerja, diantaranya kinerja, komitmen *normative* dan komitmen *continuance*.

C. Pembatasan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, penelitian ini diarahkan untuk menjelaskan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen afektif. Karena luasnya cakupan permasalahan, penelitian ini, dibatasi untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen afektif. Guru yang akan menjadi sasaran penelitian, dibatasi pada SMKN di Jakarta Selatan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah tersebut di atas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis dan praktis.

1. Kegunaan teoritis
 - a. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bagi pengembangan khazanah keilmuan manajemen khususnya Manajemen Pendidikan;
 - b. Memperkaya literatur tentang pengembangan Sumber Daya Manusia bagi para peneliti berikutnya, masyarakat, dan *stakeholders* Manajemen Pendidikan.
2. Kegunaan praktis
 - a. Penelitian ini juga, diharapkan dapat berguna bagi para praktisi pelatihan, pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri dan pihak terkait lainnya yang membutuhkan ilustrasi riil dengan permasalahan yang diteliti.
 - b. Merekomendasikan alternatif pemecahan masalah yang analog dengan pendekatan empirik.
 - c. Bentuk kontribusi bagi almamater dalam pengembangan ilmu Manajemen Pendidikan.