

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu yang selalu mendapat perhatian oleh seluruh bangsa dan Negara di dunia. Hal ini disebabkan karena maju atau mundurnya suatu bangsa dan Negara dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang menjadi tulang punggung negara tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hasil suatu proses pendidikan karena tanpa pendidikan tidak mungkin diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat membangun Negara dan bangsanya ke arah tujuan yang akan dicapai oleh bangsa dan Negara tersebut.

Pendidikan merupakan proses yang dilakukan dalam mentransfer atau mengalihkan nilai-nilai, pandangan hidup, visi, misi, kepercayaan, kebudayaan dan berbagai simbol yang digunakan dalam mengekspresikan pengetahuan dan teknologi kepada generasi muda sehingga komunikasi sosial antara generasi tua dan generasi muda dapat berjalan dengan lancar. Dengan demikian pendidikan adalah suatu proses manusiawi berupa tindakan komunikatif, dialogis, transformatif antara peserta didik dan pendidik seutuhnya bertujuan etis, yaitu membantu pengembangan kepribadian peserta didik seutuhnya dalam konteks

lingkungan alamiah dan kebudayaan yang berkeadaban. Oleh sebab itu, pendidikan adalah usaha sadar yang terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara (Martini Jamaris, 2013:3).¹

Organisasi pendidikan dicirikan oleh keterlibatan sejumlah besar manusia, mulai dari tenaga kependidikan, pendidik, siswa, orangtua dan masyarakat. Pengelolaan suatu organisasi khususnya sekolah dalam mencapai visi, misi dan tujuan sekolah memerlukan pemahaman manajemen dan administrasi dalam melaksanakan kegiatan sekolah tersebut secara berkesinambungan. Ketika sekolah sudah menentukan dan mempersiapkan rancangan kerja dan program-program kerja, tentunya harus diikuti dengan sumber daya manusia (SDM) yang harus siap pula bekerja secara profesional, baik secara individu maupun kelompok guna tercapainya tujuan sekolah. Pencapaian visi, misi dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama oleh warga sekolah, diperlukan kondisi sekolah yang kondusif dan keharmonisan antara tenaga pendidik yang ada di sekolah antara lain kepala sekolah, guru,

¹ Martini Jamaris, *Orientasi Baru dalam Psikologi Pendidikan*, (Ghalia Indonesia: Bogor, 2013), h.3.

tenaga administrasi, dan orang tua murid/masyarakat yang masing-masing mempunyai peran yang cukup besar dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam organisasi sekolah salah satu ujung tombaknya adalah guru, yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi sekolah selain tenaga kependidikan lainnya, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan tamatan/lulusan yang diharapkan. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Seperti yang tercantum dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab XI pasal 39 bahwa Guru atau pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Untuk melaksanakan tugasnya secara profesional, seorang guru tidak hanya memiliki kemampuan teknis edukatif, tetapi juga harus memiliki kepribadian yang dapat diandalkan sehingga menjadi sosok

panutan bagi siswa, keluarga maupun masyarakat. Selaras dengan kebijaksanaan pembangunan yang meletakkan pengembangan sumber daya manusia (SDM) sebagai prioritas pembangunan nasional, maka kedudukan dan peran guru semakin bermakna strategis dalam mempersiapkan SDM yang berkualitas dalam menghadapi era global.

Sekolah dalam mencapai tujuan seringkali dihadapkan pada hambatan-hambatan berupa perilaku negatif dari para pegawainya dalam hal ini guru yang dapat mengganggu efektivitasnya maupun lingkungan kerja sekitarnya.

CWBS menurut Adrian Furnham dan John Taylor disebabkan oleh 3 hal yaitu: yang bersifat intrapersonal, yakni karakteristik personal bawaan si karyawan yang memang pada dasarnya buruk, misalnya memiliki sifat pemarah, malas, dan sebagainya. Kedua, yang bersumber dari sesuatu yang bersifat Interpersonal yang muncul akibat tidak adanya pengelolaan hubungan yang baik antar karyawan di tempat kerja. Ketiga, yang bersifat organisasional, yakni struktur organisasi yang ada memang berpotensi melahirkan karyawan yang pada akhirnya memiliki karakter buruk yang kemudian bisa merusak organisasi sedikit demi sedikit.² Dengan kata lain CWBS pada anggota organisasi dapat muncul apabila kepuasan kerja mereka tidak terpenuhi.

² Adrian Furnham and John Taylor, *Bad Apples: Identify, Prevent and Manage Negative Behavior at Work*, (New York: Palgrave Macmillan, 2011), h. 1.

Penyimpangan perilaku yang dilakukan oleh guru umumnya adalah masalah kedisiplinan. Selama ini kesalahan guru dalam soal kedisiplinan sering ditutupi, meskipun tidak sedikit pihak yang dirugikan seperti sekolah dan siswa. Beberapa hal yang menyebabkan kurangnya disiplin tersebut dikarenakan guru mempunyai sifat malas dan menghambat peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Adapun pemicu rasa malas tersebut diantaranya karena terjadinya perselisihan di sekolah yang tidak diselesaikan dengan cara yang benar sehingga menyebabkan guru jadi malas mengajar.³

Informasi yang diperoleh dari kordinator pengawas SMKN Jakarta Pusat, didapat fakta yang mengindikasikan adanya perilaku kerja kerja kontraproduktif guru seperti tidak menyelesaikan kewajiban administrasi mengajarnya sesuai dengan waktu yang ditentukan, memplagiat administrasi orang lain untuk menggugurkan kewajibannya, malas membuat atau merevisi soal-soal ulangan yang diberikan kepada siswa dari tahun ke tahun, serta jarang membuat analisis hasil ulangan yang diujikan kepada siswa.⁴ Berdasarkan temuan tersebut, masalah administrasi mengajar menjadi hal yang dapat menyebabkan guru berperilaku negatif. Terlebih lagi dengan penggunaan kurikulum di Indonesia saat ini yang bergonta ganti, banyak guru yang stress dan

³ <http://palembangtribunnews.com/2015/03/05/disdik-ancam-cabut-sertifikasi-guru-malas> (diakses 7 April 2015 pukul 18.03)

⁴ Informasi dari Koordinator Pengawas SMK Jakarta Pusat (Edy Siswoyo, 31 Maret 2015)

kebingungan dalam menyusun administrasi pembelajaran karena berubahnya format, bentuk, susunan maupun isi tiap kurikulum berbeda-beda, ditambah dengan adanya perbedaan pendapat antara pihak-pihak yang ditunjuk pemerintah untuk melakukan sosialisasi kurikulum dalam pelatihan-pelatihan, menyebabkan mereka malas untuk membuat perangkat pembelajarannya.

Informasi lain yang diperoleh dari anggota pengawas SMK Jakarta Pusat menunjukkan fakta antara lain:

Pertama, adanya guru SMK Negeri Bisnis Manajemen di Jakarta Pusat yang tidak memenuhi kewajibannya mengajar karena ketergangguan mental sehingga menimbulkan perilaku negatif yang merugikan siswa seperti berteriak-teriak, berbicara yang tidak sinkron dengan pembelajaran yang diberikan dan membuat keributan; *Kedua*, tindakan provokatif yang dilakukan oleh guru-guru yang memiliki ketidakpuasan terhadap hasil keputusan kebijakan lelang jabatan kepala sekolah yang baru-baru ini dilaksanakan, dengan cara membuat tulisan-tulisan yang mengkritik hasil kebijakan tersebut bahkan cenderung memprovokasi dan menyebarkan ke guru-guru lain, dan di lingkungan internal pun menjadi pihak oposisi dari kepala sekolah yang dihasilkan dari kebijakan tersebut.⁵

Selanjutnya informasi yang didapat dari Ketua Kelompok Kerja Kepala Sekolah Kejuruan (K3SK) Jakarta Pusat memberikan informasi terkait fakta yang terjadi di lapangan bahwa :

Memang masih ada guru-guru PNS yang kehadirannya di sekolah belum sesuai dengan aturan jam kerja meskipun tidak sebanyak dulu sebelum menggunakan *finger print* secara *online* ke Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan dibuktikan dengan penerimaan tunjangan kinerja yang tidak penuh jumlahnya; guru tidak hadir atau terlambat ke kelas saat jam mengajarnya dengan sengaja; guru

⁵ Informasi dari anggota Pengawas SMK Jakarta Pusat (Sukmayati, 31 Maret 2015)

hanya meng-copas RPP orang lain untuk memenuhi kewajiban administrasinya; tidak ada kemauan untuk mengikuti perubahan khususnya perkembangan teknologi; teledor dalam memberikan nilai atau membuat nilai; merokok di lingkungan sekolah, membicarakan kekurangan orang lain di lingkungan kerja hingga melakukan tindakan provokatif kepada guru-guru lain atas kebijakan kepala sekolah.⁶

Menurut Ketua K3SK perilaku kerja kontraproduktif guru ini timbul karena beberapa faktor diantaranya :

1. Faktor Internal

- a. Adanya masalah pribadi/keluarga yang dibawa ke dalam kelas/sekolah.
- b. Mind set guru selama ini guru adalah sumber ilmu, satu-satunya sumber belajar, yang harus digugu dan ditiru sehingga guru tidak siap menerima perubahan, perbedaan pendapat, kritik, guru cenderung arogan/memaksakan kehendak.
- c. Adanya perselisihan (konflik) dengan teman sejawat, kepala sekolah, karyawan yang tidak terselesaikan
- d. Adanya faktor kepuasan kerja seperti kurangnya penghargaan, penghasilan tidak sesuai harapan

⁶ Informasi dari Ketua K3SK Jakarta Pusat (H.Asari., 28 Maret 2015)

2. Faktor Eksternal

- a. Beban kerja administrasi, jumlah jam mengajar dan tugas tambahan lainnya yang menumpuk menjadi rutinitas kadang membuat jenuh/bosan.
- b. Budaya sekolah
- c. Lingkungan kerja yang tidak mendukung

Sekolah Menengah Kejuruan Bisnis dan Manajemen diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia kerja serta memiliki sikap profesional dalam bekerja. Untuk hal itu dibutuhkan figur guru yang tidak hanya memberikan bekal keterampilan yang mengikuti perkembangan dunia usaha/industri namun juga dapat memberikan contoh-contoh bagaimana sikap seorang profesional. Meminimalisir faktor-faktor yang dapat menimbulkan *CWBs* sangat perlu disadari baik oleh pribadi guru yang bersangkutan, maupun oleh pihak manajemen sekolah.

Selain itu, dalam organisasi sekolah pertentangan-pertentangan yang memicu konflik dapat terjadi antara personilnya. Hal itu dikarenakan adanya perbedaan individu, yang meliputi perbedaan pendirian dan perasaan, perbedaan latar belakang sehingga membentuk pribadi-pribadi yang berbeda serta perbedaan kepentingan antara individu atau kelompok. Perlunya kesadaran setiap guru untuk memiliki kemauan dan kemampuannya mengangkat perselisihan yang ada ke permukaan

sehingga bisa dibicarakan dan memberi kemungkinan penyelesaian yang lebih besar. Hal ini harus diupayakan karena ada banyak macam konflik yang membawa implikasi dan jika tidak ditangani dengan baik akan berdampak pada perilaku kerja mereka yang dalam hal ini adalah *CWBs*.

Dari uraian di atas, dapat ditelaah bahwa pada dasarnya guru berperilaku kerja kontraproduktif terhadap organisasi sekolah lebih disebabkan pada faktor yang bersifat situasional dan kultural yang memicu mereka untuk bertindak tidak produktif. Namun, dapat dikatakan juga *CWBs* tersebut merupakan hasil atau produk dari kombinasi faktor lingkungan dan faktor diri pribadi orang yang melakukan dan bukan merupakan hasil dari satu faktor saja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengkaji “Pengaruh Konflik dan Kepuasan Kerja Terhadap *CWBs* Guru SMK Negeri Bisnis dan Manajemen di Jakarta Pusat”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan penelitian *CWBs* dapat diidentifikasi sebagai berikut: apakah konflik berpengaruh terhadap *CWBs*, kepuasan kerja berpengaruh terhadap *CWBs*, emosi berpengaruh terhadap *CWBs*, stres kerja berpengaruh terhadap *CWBs*.

Berbagai pertanyaan yang dipaparkan di atas merupakan rangkaian identifikasi masalah yang berkaitan dengan *CWBs* dan penting di teliti untuk mengetahui seberapa besar *CWBs* guru SMK Negeri Bisnis dan Manajemen Jakarta Pusat.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, *CWBs* guru di sekolah menjadi masalah karena diduga disebabkan oleh berbagai faktor namun dalam penelitian ini faktor penyebab yang ikut diteliti dibatasi pada konflik dan kepuasan kerja.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah konflik berpengaruh langsung terhadap *CWBs*?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap *CWBs*?
3. Apakah konflik berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja?

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan *CWBs*, konflik dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga dapat menjadi penelitian dasar bagi kajian tentang *CWBs* serta dapat membantu peneliti lain yang ingin meneliti *CWBs*.

2. Secara Praktis

Praktisnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang dimensi-dimensi yang berperan mempengaruhi *CWBs* .