

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Tujuan Undang-Undang Dasar 1945, adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini bertujuan agar setiap warga Negara: 1) mempunyai jati diri sebagai seorang warga Negara yang berdaulat di tengah-tengah komunitas bangsa-bangsa dunia; 2) mampu menghadapi setiap tantangan, baik dalam konteks lokal, regional, bahkan internasional; 3) mampu menjaga dan memelihara keterlibatan lingkungannya dengan baik sehingga keharmonisan hidup bermasyarakat dan bernegara dapat terjaga dengan baik; dan 4) memiliki sikap yang mandiri dalam menangani dan memecahkan masalah yang dihadapi.

Dalam rangka menjamin efektivitas pencapaian tujuan pendidikan tersebut, maka dalam UU No 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional Bab VI pasal 13 ditegaskan bahwa "jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya"¹. Artinya untuk mencapai tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa, semua potensi jalur pendidikan dapat digunakan agar peserta didik dapat belajar terlepas dari konteks ruang dan waktu. Dengan kata lain peserta didik tetap dapat belajar, tidak hanya disekolah, tetapi juga di tempat lain

¹ UU No 20 Tahun 2003: *sistem pendidikan Nasional* Bab VI pasal 13, h.13.

maupun di rumah. Konsekuensi logis dari ketentuan ini, semua pihak terlibat dan dilibatkan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut agar tujuan pem-bangunan Negara Kesatuan Republik Indonesia dapat dicapai secara lebih efektif.

Secara teoretik, upaya meningkatkan daya saing tidak terlepas dari pengaruh beberapa faktor. Salah satu diantaranya terdapat pengaruh yang cukup besar adalah faktor komitmen kerja. Dengan kata lain, jika mutu telah menjadi budaya bagi setiap lembaga pendidikan, maka lembaga ini akan dapat memberikan stimulus bagi para calon siswa untuk mengikuti pendidikan di lembaga tersebut.

Menurut Tilaar: ” yang dimaksud dengan manusia unggul adalah manusia yang dapat mengembangkan potensi yang ada padanya seoptimal mungkin, sehingga dengan potensinya itu, ia dapat bersaing dengan manusia lainnya dan dapat menghasilkan sesuatu yang berkualitas demi kemakmuran bersama”.² Oleh sebab itu komitmen kerja dapat diwujudkan pada tingkat yang lebih tinggi, apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang memiliki efikasi diri, kepuasan kerja, kecerdasan emosional untuk meningkatkan prestasi dalam bekerjanya.

Agar guru dapat melaksanakan tugas dengan baik mereka dituntut untuk memiliki perilaku yang baik. Dengan adanya kemampuan beradaptasi, keyakinan individu terhadap kemam-puannya, kecerdasan emosional, kreativitas, simpati,

² Tilaar, H.A.R., 2012, *Perubahan Sosial dan Pendidikan: Pengantar Pedagogik Transformatif Untuk Indonesia*, Jakarta: PT. Grasindo, h.21.

kepuasan, kemandirian, memiliki pengetahuan, pendidikan dan pelatihan yang tinggi dan keterlibatan yang baik terhadap system manajemen yang berlaku akan berimplikasi pada semakin meningkatnya komitmen kerja.

Guru yang melaksanakan tugas dan fungsinya disekolah tentunya terkait langsung dengan mekanisme serta keorganisasian dan manajemen pendidikan yang ada. Pegawai/Guru sebagai pelaksana pendidikan tidak berdiri sendiri tetapi selalu dalam kebersamaan dengan pihak-pihak lain. Dengan kata lain bahwa guru-guru berada dalam satu system keorganisasian yang berlaku dalam pengelolaan pendidikan di sekolah.

Berdasarkan fakta dilapangan dan hasil survey, setelah dilakukan wawancara pada salah satu kepala sekolah pada Yayasan Darun Nurjati, Akhir-akhir ini perilaku pegawai banyak mendapatkan kritikan dari masyarakat karena upaya kinerja guru sebagai sumber daya manusia yang handal belum dapat dikatakan berhasil, banyak persoalan moral pegawai/guru di dalam kehidupan ini ditudingkan mulai dari pegawai kecil sampai pada pejabat-pejabat fungsional. Persoalan yang dianggap cukup serius diantaranya hampir semua instansi mengeluhkan para pegawai/guru tidak masuk kantor atau masuk kantor datang tidak tepat waktu, kurang disiplin dalam menangani pekerjaan, system penempatan atau prosedur penempatan pegawai tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan atau pelatihan yang diikuti pegawai, datang kerjanya terlambat dan pulangny cepat, saling menyalahkan, terjadinya demo karyawan, kinerja rendah, karyawan yang enggan membantu pekerjaan teman sekerja, rasa ketidak-puasan dan masih banyak persoalan lainnya yang

berhubungan dengan aturan yang telah ditetapkan oleh lembaga yang tidak dipatuhi.

Guru dalam instansi sekolah yang memiliki komitmen kerja akan memiliki ciri tertentu, menurut Kreitner dan Angelo (2013) menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator penilaian komitmen kerja guru dalam pekerjaannya yaitu 1) sikap keikhlasan guru dalam bekerja; 2) kesadaran dalam arti memiliki rasa tanggungjawab, kepedulian terhadap peserta didik, serta kedisiplinan dalam bekerja.³ Gaji yang kecil yang diterima oleh para guru yang belum bisa dikatakan layak menjadikan fenomena guru mencari pekerjaan sampingan menjadi hal yang lumrah, namun mereka masih bertahan dengan pekerjaan sebagai guru karena mereka mencintai pekerjaan mereka sebagai guru, fenomena tersebut menunjukkan sikap keikhlasan guru dalam bekerja yang merupakan salah satu ciri dari komitmen kerja guru.

Guru yang melaksanakan tugas dan fungsinya disekolah tentunya terkait langsung dengan mekanisme serta keorganisasian dan manajemen pendidikan yang ada. Pegawai/guru sebagai pelaksana pendidikan tidak berdiri sendiri tetapi selalu dalam kebersamaan dengan pihak-pihak lain. Dengan kata lain bahwa guru-guru berada dalam satu system keorganisasian yang berlaku dalam pengelolaan pendidikan di sekolah.

Latar belakang pendidikan yang disyaratkan bagi guru-guru yang dipercayakan menjadi pendidik di Negara Indonesia yaitu minimal sarjana untuk pengajar pada Sekolah Menengah Pertama artinya dapat dikatakan

³ Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.h.89.

telah memiliki pengetahuan dan kemampuan memadai untuk pelaksanaan tugas-tugasnya. Dengan kata lain bahwa pada diri guru telah terbentuk kemampuan untuk berinisiatif dan menkreasikan sendiri apa yang perlu dilaksanakan sehubungan dengan tugasnya di sekolah. Kondisi inilah yang diharapkan dari guru-guru SMP dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan

Kenyataan menunjukkan keadaan lain dari pada yang diharapkan. Banyak guru yang masih belum mampu menunjukkan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini perlu dikaji secara cermat mengapa guru-guru yang sebenarnya telah disiapkan dengan seperangkat kompetensi atau kemampuan yang diperlukan belum dapat bereksistensi sesuai dengan harapan yang baik dan optimal.

Berarti permasalahan ini cenderung dapat dikatakan bahwa sikap mental, budi pekerti, etos kerja, produktivitas, kinerja, kreativitas, kecerdasan emosional pegawai, potensi pegawai, gaya kepemimpinan dan perasaan puas pegawai masih belum dibina dan dikembangkan secara maximal bahkan cenderung merosot; akibatnya kurang peka melayani dan memenuhi aspirasi pekerjaannya, semangat rendah, tidak produktif, kurang kreatif, moral kerja rendah, kurang sportif, kehilangan jati diri, tidak mempunyai arah dan program, kurang keyakinan diri, strategi berfikir rendah, tidak adanya kepuasan, dan memandang pekerjaan yang dihadapi merupakan hal-hal yang praktis dan hanya merupakan pengalaman sehari-hari. Akibatnya terdapat jurang komunikasi antara guru dengan atasan, guru dengan guru dan guru dengan masyarakat luas, sehingga

pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat tidak dapat tercapai yang selanjutnya memupuk ketidak-puasan masyarakat dan menghilangkan kepercayaan masyarakat terhadap organisasi, instansi atau lembaga.

Komitmen kerja yang diharapkan dalam lembaga tidak akan terwujud dalam sekejap melainkan harus diupayakan melalui proses, dan proses inipun dipengaruhi oleh banyak faktor baik dari dalam diri individu maupun faktor lingkungan dimana individu berada. Disamping itu kepuasan kerja guru tidak dapat diukur hanya berdasarkan gaji yang diperoleh saja, melainkan juga berdasarkan pada pengakuan, keyakinan terhadap kemampuan diri, tanggung jawab dan adanya kesempatan yang sama kepada semua pegawai untuk berkembang dan pembagian tugas yang merata secara professional dalam mengembangkan potensi.

Faktor dari dalam berkaitan dengan kecerdasan emosional, dorongan, rasa puas dan tidak puas terhadap pekerjaan dan atasan, keyakinan diri, sedangkan faktor dari luar diri individu antara lain masalah lingkungan kerja, strategi organisasi, pimpinan, teman sekerja, latihan-latihan kerja, undang-undang dan aturan kerja.

Jelas bahwa keterlibatan individu dalam kegiatan kelompok merupakan semangat tersendiri dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang optimal dan berkualitas baik. Oleh sebab itu guru perlu meningkatkan komitmen kerja sebaik mungkin agar dapat menunjang lembaga. Mengingat betapa pentingnya hal ini maka perlu kiranya dilakukan penelitian ilmiah dan

mendalam mengenai efikasi diri, kepuasan kerja dan kecerdasan emosional dalam menjalankan komitmen kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, peneliti melakukan penelitian dengan mengambil judul " Hubungan Efikasi Diri, Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional dengan Komitmen Kerja Guru di SMP Swasta Kota Bekasi". Jika variabel-variabel tersebut terbukti erat kaitannya dapat hubungan ke tiga faktor tersebut terhadap komitmen kerja, maka akan sangat potensial dikembangkan dalam rangka upaya peningkatan efektivitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi guru.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas , masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Komitmen kerja yang baik pada sebagian guru menyebabkan beberapa bentuk perilaku positif.
2. Guru memiliki kemampuan mengenai efikasi diri, kepuasan kerja dan kecerdasan emosional sehingga ada kontrol komitmen kinerja yang baik
3. Guru mampu memiliki komitmen kerja pada dirinya sendiri untuk mencapai kepuasan kinerja yang dihadapinya.
4. Tingkat efikasi diri, kepuasan kerja dan kecerdasan emosional guru yang kurang baik sehingga menjadi hambatan bagi guru dalam mengelola komitmen kinerja pada interpersonalnya

5. Kemampuan komitmen kerja guru masih kurang sehingga dalam menghadapi permasalahan belum mampu mengambil keputusan dengan tepat.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, masalah dalam penelitian ini dibatasi lingkup pembahasannya pada Hubungan Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, dan Kecerdasan Emosional dengan Komitmen Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta Kota Bekasi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah ditetapkan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan Efikasi Diri dengan Komitmen Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Swasta Kota Bekasi ?
2. Apakah terdapat hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Swasta Kota Bekasi ?
3. Apakah terdapat hubungan Kecerdasan emosional dengan Komitmen Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Swasta Kota Bekasi ?
4. Apakah terdapat hubungan secara bersama-sama antara Efikasi diri, Kepuasan kerja, Kecerdasan Emosional dengan Komitmen Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Swasta Kota Bekasi ?

E. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang hubungan :

1. Efikasi Diri dengan Komitmen Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Swasta Kota Bekasi
2. Kepuasan Kerja dengan Komitmen Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Swasta Kota Bekasi
3. Kecerdasan Emosional dengan Komitmen Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Swasta Kota Bekasi.
4. Efikasi diri, Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional secara bersama-sama dengan Komitmen Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Swasta Kota Bekasi.

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Teoritis praktis bagi dunia perguruan tinggi khususnya Universitas Islam "45" (UNISMA) sebagai pengembang ilmu dan pengkaji teori-teori baru, yang akan mencetuskan konsep-konsep baru, yang nantinya hasil penelitian ini akan dapat dikaji ulang dan dikembangkan kembali untuk memperkaya wawasan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna untuk sekolah dan dinas pendidikan. Sebagai bahan kajian dalam meningkatkan komitmen kerja guru untuk mendapatkan produktivitas kerja

yang tinggi di Instansinya. Sebagai bahan kajian dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan komitmen kerja guru sekolah menengah pertama melalui pelatihan serta pembinaan secara terstruktur sehingga apa yang diharapkan tercapai secara optimal. Untuk itu sebagai guru jangan hanya memperhatikan faktor-faktor fisik saja, tetapi perlu juga memperhatikan hal-hal penting lain adanya hubungan terhadap Komitmen Kerja seperti efikasi diri, Kepuasan kerja, dan Kecerdasan Emosional.