

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan suatu Negara, pendidikan memegang peranan yang amat penting untuk menjamin kelangsungan hidup Negara dan bangsa, karena pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Masyarakat Indonesia dengan laju pertumbuhannya masih menghadapi masalah pendidikan yang berat, terutama berkaitan dengan kualitas, relevansi dan efisiensi pendidikan. Pendidikan merupakan unsur terpenting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Tidak ada satu bangsa atau Negara yang yang bisa maju tanpa terlebih dahulu memajukan dunia pendidikan. Dengan kata lain, kemajuan dunia pendidikan akan berdampak positif dalam upaya peningkatan sumber daya manusia di Negara tersebut.

Kemajuan dalam dunia Pendidikan harus didukung tenaga guru yang professional terhadap tugasnya. Hal ini dikarenakan guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar. Seorang guru yang professional tidak hanya menguasai materi pelajarannya dengan baik, tetapi juga sanggup bertanggung jawab terhadap tugas di sekolah. Sejalan dengan tanggung jawab guru di sekolah, perlu di kembangkan komitmen guru terhadap sekolah. Jika komitmen guru terhadap organisasi rendah, maka akan terjadi kemangkiran guru yang berimplikasi negatif pada prestasi belajar siswa. Dalam mengajar

guru dituntut untuk tetap berkomitmen dengan tujuan belajar yang telah ditetapkan sebelumnya. Komitmen terhadap tujuan pengajaran akan mempermudah siswa dan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Komitmen seorang guru akan meningkat apabila tuntutan tugasnya sesuai dengan kompetensinya dan merasa senang selama menjalankan tugasnya. Robbins (2001:68) menyatakan komitmen terhadap organisasi sebagai suatu sikap yang menggambarkan orientasi individu terhadap organisasi dan hal ini ditunjukkan dengan kesetiaan terhadap organisasi, mengidentifikasi diri dan melibatkan diri dalam organisasi tersebut.

Patchen dalam Cooper & Robertson (1986:258) berpendapat komitmen mencakup tiga aspek, yaitu : (1) Perasaan manunggal dengan tujuan organisasi (identifikasi), yang meliputi minat dan tujuan yang sama dengan anggota organisasi lain; (2) perasaan terlibat dalam organisasi, dimana perasaan terlibat pada organisasi merupakan perasaan ikut memiliki dari pegawai terhadap organisasi, dan (3) perasaan setia atau loyal pada perusahaan, merupakan kesetiaan individu dengan memberikan dukungan serta mempertahankan kebijaksanaan organisasi.

Rendahnya komitmen organisasi dari guru dalam suatu sekolah merupakan gejala dari kurang stabilnya sekolah tersebut. Fenomena yang terjadi saat ini dimana banyak guru yang mengajar di sekolah lain sering dijumpai karena satu sisi kekurangan guru dan di sisi lain adalah tuntutan ekonomi. Hal ini membuktikan komitmen guru dalam tugas mengajarnya sudah tidak berjalan dengan sebagaimana mestinya. Salah satu bukti empiris

dapat dilihat dengan adanya unjuk rasa oleh guru pada bulan Februari 2010 dengan meminta pengangkatan tenaga honorer menjadi Pegawai Negeri Sipil. Tentunya ini sangat berpengaruh walaupun tidak secara langsung terhadap mutu pendidikan dan berdampak pada kualitas pendidikan.

Fenomena berkurangnya komitmen guru terhadap sekolah juga dijumpai peneliti pada guru-guru MTs Negeri se-Kota Medan. Dari hasil observasi awal yang peneliti lakukan pada bulan Maret – Juli 2013 di beberapa sekolah menunjukkan gejala berkurangnya komitmen guru pada sekolah, diantaranya : (1) guru sering terlambat hadir di sekolah; (2) guru mengajar di sekolah lain pada sepulang dari sekolah; (3) masih ada guru yang belum membuat program pembelajaran; (4) sebagian guru tidak peduli terhadap keadaan atau situasi yang ada di lingkungan sekolah; (5) guru sering meminta ijin keluar tanpa alasan yang jelas, dan sebagainya. Hal ini menggambarkan bahwa komitmen guru terhadap tugas mengajarnya masih kurang baik. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya, salah satunya di kemukakan Steers, dkk (1976:374) menyatakan faktor yang mempengaruhi komitmen diantaranya : karakteristik personal, karakteristik kerja, karakteristik organisasi, sifat dan kualitas pekerjaan. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tanpa adanya komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu, tidak akan mungkin suatu organisasi dapat berjalan dengan maksimal. Dari pendapat di atas dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi guru dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah (karakteristik

organisasi), kecerdasan emosional (karakteristik kerja), dan kepuasan kerja (karakteristik personal).

Dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari di sekolah, komitmen guru untuk bertahan di sekolah juga ditentukan oleh persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Seorang kepala sekolah yang melaksanakan tugasnya dengan baik akan membuat guru berpikiran positif terhadap apa yang dikerjakannya di sekolah. Persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah merupakan keyakinan seorang guru mengenai pekerjaan yang diembannya, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar kepada guru tersebut untuk membuat respons atau berperilaku dalam cara tertentu sesuai pilihannya. Persepsi guru mempengaruhi tindakan guru tersebut dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Apabila seorang guru memiliki persepsi positif terhadap kepemimpinan kepala sekolah, maka sudah barang tentu guru akan menjalankan fungsi dan kedudukannya sebagai tenaga pengajar dan pendidik di sekolah dengan penuh rasa tanggung jawab. Tannenbaum dalam Wahjosumidjo (2011:17) mengemukakan *leadership is interpersonal influence exercised in a situation, and directed, through the communication process, toward the attainment of a specified goal or goals*. Pendapat ini didukung Hasibuan (2007:13) “pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan”.

Kepemimpinan kepala sekolah akhir – akhir ini mendapat sorotan, sebagaimana yang diungkapkan Siswandari bahwa “untuk kemajuan sekolah dibutuhkan kepala sekolah yang kompetensinya di atas rata – rata. Kalau Cuma rata-rata, perbaikan di sekolah tidak terlalu signifikan, baik untuk guru maupun siswa” (Koran Kompas, Selasa 24 Juli 2012 Halaman 12). Kenyataan di lapangan diperoleh informasi, bahwa masih ada sebagian kepala sekolah yang kurang bertindak bijaksana dalam menghadapi permasalahan guru di sekolah. Salah satu indikasi itu terlihat peneliti ketika kepala sekolah menunjuk langsung seorang guru sebagai penanggung jawab kegiatan sekolah tanpa melihat guru lain yang lebih mampu. Hal ini sudah tentu menggambarkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi komitmen guru dalam bekerja.

Banyak cara yang dilakukan sekolah dalam meningkatkan komitmen organisasi guru, diantaranya dengan menciptakan tradisi bekerja yang baik di sekolah. Setiap sekolah memiliki cara, kebiasaan, dan aturan dalam mencapai tujuan dan misi organisasi, termasuk cara individu hidup berinteraksi satu sama lain (bermasyarakat), dan cara individu mengatasi permasalahan–permasalahan yang dihadapi dalam organisasi. Kondisi di lapangan menunjukkan faktor yang kurang baik seperti dalam menyampaikan materi atau dalam memberi pengarahannya kepada siswa guru-guru cenderung emosi terutama kepada siswa yang kurang mampu mengikuti pembelajaran dan yang bermasalah dan bahkan cenderung menghukum, misalnya mencubit, memukul dan menyuruh membersihkan kamar mandi bahkan ada yang memberi makan. Kenyataan ini

menunjukkan kurangnya kecerdasan emosional guru misalnya dalam pemahaman terhadap dirinya dan diri siswa bahwa mereka adalah dua insan yang saling membutuhkan. Ketidakhadiran siswa di dalam kelas kurang diperhatikan, dimana masih ada guru yang memberikan pembelajaran tanpa terlebih dahulu mengabsensi atau mengisi daftar hadir siswa.

Dengan kondisi ini kecerdasan emosional guru yang ada tidak mendukung peningkatan komitmen guru di sekolah. Faktor kecerdasan emosional seseorang dapat mempengaruhi motivasinya dalam bekerja. Menurut Yukl (2007:237). Emosi merupakan perasaan yang kuat yang menuntut perhatian dan besar kemungkinannya mempengaruhi proses dan perilaku kognitif. Selanjutnya Segel (1993:13) mengemukakan akar kata emosi adalah *moler* (latin) yang berarti bergerak, selanjutnya dikatakan emosi membebaskan kita dari kelumpuhan dan memotivasi untuk bertindak. Pada kenyataannya, makin kita bergairah atau termotivasi terhadap sesuatu, makin besar kemungkinan kita untuk mengambil tindakan atau berkomitmen.

Selain dari kepemimpinan kepala sekolah dan kecerdasan emosional, faktor lain yang tidak dapat di hilangkan pengaruhnya dari komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Soetjipto (2008:67) menyatakan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi. Ketidakpuasan kerja sering tercermin dari prestasi kerja yang akan rendah, tingkat kemangkiran yang tinggi, seringnya terjadi kecelakaan kerja, dan sebagainya. Siagian (2009:93) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negative tentang pekerjaannya. Kepuasan

kerja merupakan dampak atau hasil dari keefektifan *performance* dan kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari: (1) menurunnya pelaksanaan tugas; (2) meningkatnya absensi; dan (3) penurunan moral organisasi (Yukl, 1989). Sedangkan pada tingkat individu, ketidakpuasan kerja, berkaitan dengan : (1) keinginan yang besar untuk keluar dari kerja; (2) meningkatnya stress kerja; dan (3) munculnya berbagai masalah psikologis dan fisik. Wexley dan Yukl dalam As'ad (1998:276) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut : "*Job satisfaction is the way an employee feels about his jobs*". Sikap puas atau tidak puas guru dapat diukur sejauhmana sekolah dapat memenuhi kebutuhan guru . Bila terjadi keserasian antara kebutuhan guru dengan apa yang diberikan sekolah, maka tingkat kepuasan yang dirasakan guru akan tinggi, dan sebaliknya.

Ketidakpuasan guru terlihat dari keterlambatan dan ketidak hadirannya guru di sekolah masih terlihat tinggi. Dari hasil wawancara yang dilakukan hal ini disebabkan alasan karena beberapa guru tersebut mempunyai tugas tambahan di luar jam mengajar untuk menutupi kebutuhan hidup sehari-hari. Ketidakpuasan kebutuhan hidup inilah membuat mereka sering terlambat dan tidak hadir di kelas sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan.

Realita tentang berlangsungnya proses pembelajaran di MTs Negeri Kota Medan memberikan gambaran bahwa ada kesenjangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Dimana kemangkiran atau absensi berkaitan dengan komitmen organisasi karena absensi dalam organisasi sekolah merupakan masalah karena kemangkiran berarti kerugian akibat terhambatnya

penyelesaian pekerjaan, penurunan efisiensi dan penurunan kinerja. Jika hal ini terus dibiarkan maka pendidikan di daerah ini akan terus terpuruk yang mengakibatkan kemiskinan dan kemelaratan, oleh karena itu perlu diambil tindakan agar kita bisa keluar dari permasalahan ini.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas peneliti merasa perlu mengkaji komitmen organisasi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di sekolah. Beberapa faktor yang mungkin berhubungan dengan komitmen organisasi diantaranya faktor persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Dari hal ini, peneliti merasa penting untuk melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Sehubungan dengan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah, yaitu: (1) Faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi di MTs Negeri Kota Medan? (2) Faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja di MTs Negeri Kota Medan? (3) Apakah kecerdasan emosional dapat mempengaruhi komitmen organisasi di MTs Negeri Kota Medan? (4) Apakah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi motivasi kerja guru di MTs Negeri Kota Medan? (5) Apakah kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru di

MTs Negeri Kota Medan? (6) Apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi di MTs Negeri Kota Medan? (7) Apakah kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru di MTs Negeri Kota Medan? (8) Apakah persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru di MTs Negeri Medan? (9) Apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi di MTs Negeri Kota Medan? (10) Apakah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan kecerdasan emosional dapat mempengaruhi komitmen organisasi di MTs Negeri Kota Medan? (11) Apakah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi di MTs Negeri Kota Medan? (12) Apakah iklim organisasi kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi di MTs Negeri Kota Medan? (13) Apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi kebutuhan berprestasi guru di MTs Negeri Kota Medan?

C. Pembatasan Masalah

Untuk lebih memfokuskan arah penulisan penelitian ini kepada tujuan penulisan, maka pembatasan masalah sangat diperlukan. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi sekaligus mendukung komitmen organisasi, namun dalam lingkup penelitian ini yang diteliti hanya membatasi sampai sejauh mana pengaruh persepsi guru tentang perilaku kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja guru dapat mempengaruhi komitmen organisasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Medan.

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan permasalahan di atas, dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Medan?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Medan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Medan?
4. Apakah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Medan?
5. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Medan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen organisasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Medan.

3. Untuk mengetahui pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Medan.
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Medan.

F. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoretis

1. Untuk memberikan informasi dan menambah wawasan bahwa persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk memberikan informasi dan menambah wawasan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk memberikan informasi dan menambah wawasan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi.
4. Untuk memberikan informasi dan menambah wawasan bahwa persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru.

5. Untuk memberikan informasi dan menambah wawasan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru.

b. Manfaat Praktis

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi dinas pendidikan untuk dapat meningkatkan kebutuhan berprestasi dan komitmen afektif di lingkungannya.
2. Sebagai sumbangan pemikiran bagi kepala sekolah bagaimana meningkatkan kebutuhan berprestasi dan komitmen afektif dalam melaksanakan tugasnya.
3. Sebagai sumbangan pemikiran bagi guru agar dapat meningkatkan komitmen afektif kinerjanya dalam mengajar.
4. Sebagai bahan pemikiran bagi peneliti berikutnya.