

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Robbins (2003) menyebutkan komitmen adalah tingkatan di mana seseorang mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuan - tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi, kekuatan yang mengikat seseorang pada suatu tindakan yang memiliki relevansi dengan satu atau lebih sasaran.

Komitmen organisasi menjadi hal yang penting bagi sebuah organisasi. Darwish (2000) menyatakan komitmen organisasi sebagai perasaan karyawan untuk wajib tinggal dengan organisasi, perasaan yang dihasilkan dari internalisasi tekanan normatif diberikan pada seorang individu sebelum masuk atau setelah masuk.

Suharsaputra (2013) mengatakan komitmen organisasi sebagai bentuk dari kerelaan seseorang, dalam bentuk pengikatan diri dengan organisasi sekolah yang digambarkan oleh besarnya usaha meliputi tenaga, waktu, pikiran atau semangat belajar berkelanjutan untuk mencapai visi bersama. Komitmen organisasi diperlukan dalam organisasi pendidikan karena seorang guru yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi sekolah akan cenderung memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati, dalam berinteraksi dengan institusi atau organisasi seorang guru akan mempunyai sikap, perasaan, dan pandangan tertentu tentang kondisi lingkungan organisasi. Kondisi ini akan membentuk sikap, perasaan dan persepsi tentang kondisi lingkungan

organisasi, baik dalam bentuk kegiatan organisasi, nilai maupun norma yang berlaku dalam organisasi.

Pugach (2006) menyebutkan bahwa komitmen guru merupakan suatu proses internal seorang guru tentang bagaimana mereka menyerap dan memaknai pengalaman kerja, komitmen mengacu pada suatu tingkatan dalam organisasi dan keadaan psikologis yang mengidentifikasi suatu keterbukaan individual yang melibatkan diri.

Terdapat fenomena tentang permasalahan rendahnya komitmen guru dan kinerja guru seperti yang termuat dalam berita Harian Suara Merdeka, mengungkapkan bahwa persentase guru yang tidak layak mengajar masih tinggi, dan komitmen guru masih rendah dalam mengajar. Jumlah terbanyak ditemukan pada jenjang sekolah dasar (SD), yaitu sebanyak 609.217 orang atau sekitar 49,3% dari tenaga pendidik yang ada. Demikian disampaikan Sekretaris Badan Nasional Standar Pendidikan (BNSP), Djali dalam Konferensi Nasional Matematika XIII dan Kongres Himpunan Matematika Indonesia, Senin (24/7). Ketidaklayakan tersebut, salah satu faktornya adalah komitmen guru dan kinerja guru yang kurang optimal. Rendahnya komitmen guru dan kinerja guru ini merupakan salah satu indikasi dari rendahnya kemampuan profesional guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Selain itu juga dapat dikatakan bahwa komitmen guru terhadap tugas profesi masih kurang, dalam kaitannya dengan guru SD konsep dasar profesional merupakan suatu pemahaman dan sikap guru yang menjadi dasar dalam melaksanakan tugas profesional (HarianSuaraMerdeka.com.25 Juli, 2006).

Ada banyak masalah dari pendidikan guru yaitu guru yang tidak memadai, sistem rekrutmen dan distribusi yang tidak sesuai bahkan masalah kesejahteraan juga masih ada," kata Sulistiyo saat jumpa pers di Kantor PGRI, Jalan Tanah Abang III, Jakarta, Senin (26/11/2012). Masalah pertama guru, ungkapnya, adalah pendidikan guru yang jauh dari memadai tersebut berdampak pada kualitas dan kompetensserta komitmen guru yang ada saat ini. Hal ini tentu sangat disayangkan mengingat masa depan anak Indonesia juga bertumpu pada guru-guru yang memberikan pendidikan, masalah kedua adalah sistem pengangkatan guru yang tidak berdasar kebutuhan.

Sementara untuk distribusi guru sendiri, masih terjadi banyak masalah yang berakibat pada tidak meratanya jumlah guru di tiap wilayah terutama daerah yang terpencil imbasnya, daerah tersebut kekurangan guru dan pendidikan untuk anak-anak menjadi terhambat, masalah ketiga adalah pengembangan kompetensi dan karir yang tidak berjalan sesuai tujuan. Sementara itu, masalah terakhir adalah hak guru yang tidak diterima sesuai waktu yang ditentukan. Salah satu masalah tunjangan profesi guru yang nyaris selalu terlambat di tiap daerah. Padahal dalam UU guru dan dosen Pasal 14 ayat (1) huruf a, tertera jelas guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan kesejahteraan sosial(kompas.com).

Dari fenomena yang muncul di dalam pendidikan, menunjukkan bahwa masih banyak permasalahan pada guru di Indonesia, di antaranya adalah " kurang memadainya kualifikasi dan kompetensi guru, kurangnya tingkat kesejahteraan guru, rendahnya etos kerja dan komitmenguru, serta kurangnya penghargaan

masyarakat terhadap profesi guru status sosial ekonomi guru yang rendah telah mengundang apresiasi negatif masyarakat, karena guru dipandang sebagai masyarakat kelas tiga atau sama dengan kaum marjinal”. Hal ini tidak hanya terjadi di Indonesia, melainkan juga di negara-negara sedang berkembang lainnya (Sidi, 2001).

Berkaitan dengan guru profesional di Indonesia, berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas guru agar mereka memiliki komitmen organisasi yang tinggi, sehingga mampu dan mau melaksanakan pendidikan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Menurut Soedijarto (2008), bangsa Indonesia masih dihadapkan pada masalah guru mulai dari tingkat SD hingga SMA yang kurang mampu melaksanakan tugas secara profesional. Saragih (2012) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa permasalahan yang dialami guru sekolah menengah saat ini adalah lemahnya komitmen organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Farikhah (2012) tentang komitmen organisasi pada guru di SMA Laboratorium UM menyimpulkan bahwa komitmen afektif akan ditunjukkan dengan kehadiran guru yang tepat waktu, semangat guru dalam mewujudkan misi sekolah, rasa kepemilikan atas sekolah yang dipengaruhi oleh lama masa guru mengajar. Sedangkan komitmen berkelanjutan guru di SMA Laboratorium UM dipengaruhi oleh kebutuhan finansial, yaitu keinginan guru untuk tetap mengajar di sekolah karena sulitnya mencari pekerjaan, seorang guru yang menganggap dirinya boleh menyumbang kepada sekolahnya tidak akan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap sekolahnya seandainya beliau tidak diberi peluang untuk mempengaruhi sesuatu keputusan pengurusan yang berkaitan

dengan tugas dan tanggungjawabnya di sekolah. Banyak dampak yang akan timbul jika seseorang merasa puas akan tempatnya bekerja salah satu dampaknya adalah pada komitmen organisasi seseorang, selain memiliki dampak pada komitmen organisasi, kepuasan kerja memberikan efek positif kepada komitmen organisasi.

Kepuasan kerja guru merupakan perkara yang penting di dalam sekolah salah satu perkara yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru ialah pelaksanaan penilaian prestasi yang terurus dan bersesuaian dengan kerja guru (Perillo, 2006). Keikutsertaanguru dalam membuat keputusan merupakan salah satu komitmen yang terpenting dalam peranan guru di sekolah. Penglibatan guru juga mempunyai kaitan dengan sikap “konservatisme” (guru tidak suka kepada pembaharuan), “individualisme” (situasi dan kaedah kerja kekal dalam situasi yang sama) yang masih menebal dalam kalangan guru (Somech & Bolger, 2002). Sikap sedemikian memungkinan sebagian daripada guru enggan bekerjasama dengan guru yang lain dan kurangnya pengetahuan untuk komitmen dalam membuat keputusan. Guru-guru yang berpeluang mempengaruhi sesuatu keputusan pula akan lebih bermotivasi dan dengan itu mereka lebih komitmen terhadap tugas dan tanggungjawab mereka di sekolah (Locke & Schweiger, 2004).

Pemprov DKI Jakarta telah memberikan Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) bagi seluruh PNS, termasuk guru, masalah kesejahteraan guru belum juga tuntas. Indikasinya adalah masih adanya sejumlah guru yang merasa belum puas lantaran tunjangan kinerja daerahnya dipotong. Pemotongan dilakukan karena yang bersangkutan terlambat datang di sekolah untuk mengajar dengan dalih rumahnya

jauh dari sekolah. Mereka yang tidak terima tunjangan kinerja daerahnya dipotong melakukan aksi demo di depan Balaikota DKI, Jl. Medan Merdeka Selatan, Jakarta Pusat. Menurut sekretaris kota (Mt), menyatakan bahwa begitu penting kepuasan kerja bagi karyawan atau guru, maka kepuasan kerja bagi karyawan atau guru perlu ditumbuhkan. Namun, akhir-akhir ini ada beberapa kasus yang cenderung sebaliknya. Artinya, banyak karyawan atau guru yang merasa tidak puas. Tuntutannya adalah penolakan adanya pemotongan tunjangan kinerja daerah (Beritajakarta.com,2010). Guru akutansi (Ty), menyatakan bahwa para guru di SMK Swadaya Semarang juga melakukan demo menuntut kepala sekolah mundur dari jabatannya. Para guru merasa tidak puas atas kepemimpinan kepala sekolah (SuaraMerdeka.com.18 Januari,2010).

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan rangka memahami kepuasan kerja karyawan, maka seorang pemimpin harus memahami karakteristik masing-masing bawahan. Memahami karakteristik individu maka akan dapat ditentukan pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik masing-masing individu. Apabila hal tersebut terwujud maka kepuasan kerja akan dapat tercapai, sehingga kinerjanya menjadi lebih baik. Kepuasan kerja yang tinggi pada setiap diri karyawan akan mendorong para karyawan untuk memberikan komitmen mereka pada organisasi, dengan komitmen yang ada secara tidak langsung akan memberikan dorongan pada kinerja dengan satu sikap yang mendasari perasaan suka terhadap pekerjaannya, mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai yang ada di dalam tempat bekerja.

Trisnaningsih (2001) mengatakan kepuasankerja merupakan pertanda awal suatu komitmen organisasi, kepuasan kerja terdiri dari empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu pekerjaan yang penuh tantangan, penerapan sistem penghargaan yang adil, kondisi kerja yang mendukung, dan sikap rekan kerja (Siagian, 2003).

Tuntutan hidup yang dihadapi oleh seorang guru khususnya pada guru wanita berkeluarga demikian besar pada satu sisi, sementara pada sisi lain tanggungjawab dan beban moral yang dipikul sebagai pengajar dan pendidik yang sangat besar sering mengakibatkan stres atau tekanan pada mental pada guru, belum lagi jika ia menjadi sasaran kritik atas gagalnya suatu proses pendidikan yang dialami oleh anak didiknya. Guru wanita berkeluarga harus bisa menyeimbangkan antara pekerjaan yaitu sebagai guru dan ibu rumah tangga supaya tidak mengalami stres dalam pekerjaannya yang akan berdampak pada keluarga. Sedangkan berbagai tekanan yang dialami guru, misalnya ada tugas-tugas dari sekolah yang belum selesai yang harus diselesaikan dirumah dan segera dikumpulkan perlu dikerjakan dirumah dan lembur, hal itu akan menimbulkan keadaan stres pada guru (Murtiningrum, 2005).

Adanya peran ganda pada profesi guru wanita tentu memunculkan konflik salah satunya kelelahan emosional dalam diri seorang guru yang mempunyai konsekuensi atau dampak terhadap guru, utamanya pada komitmen pada organisasi. Pernyataan ini didukung oleh Yousef (2002) bahwa seseorang yang menerima tingkat konflik peran pada tingkat yang lebih tinggi sebagai sumber stress akan kurang puas dengan pekerjaannya dan di sisi lain, kepuasan kerja

merupakan komponen penting yang mempunyai pengaruh yang signifikan untuk beberapa variabel, seperti berpengaruh positif dengan kepuasan hidup positif dengan komitmen pada organisasi. Guru yang mengalami kelelahan emosional ditandai dengan kekecewaan, rasa bosan, tertekan, apatis terhadap pekerjaannya dan merasa terbelenggu oleh tugas-tugas rutin tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Coulquitt (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen guru, kepuasan kerja memberikan efek positif kepada komitmen, seseorang yang mempunyai kepuasan kerja tinggi akan menaikkan komitmen kerjanya.

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas maka dapat dibuat rumusan masalah “ apakah ada hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen pada Guru Perempuan?” untuk menjawab rumusan masalah tersebut penulis tertarik untuk mengkaji secara empirik dengan mengadakan penelitian berjudul : “ Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Pada Guru Perempuan”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui :

1. Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen pada Guru Perempuan
2. Tingkat kepuasan kerja pada guru perempuan
3. Tingkat komitmen pada guru perempuan
4. Sumbangan efektif kepuasan kerja terhadap komitmen pada guru perempuan.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini secara umum untuk menambah pengetahuan tentang bagaimana hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen pada Guru Perempuan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru Perempuan

Sebagai seorang pendidik seorang guru dapat mendidik dan membimbing siswa dan siswinya untuk membina generasi muda supaya anak-anak dibekali kekuatan rohani maupun jasmani yang berguna bagi nusa dan bangsa, sebagai seorang istri supaya dapat mendampingi suami sebagai kekasih dan sahabat untuk membimbing keluarga yang bahagia dan sebagai ibu rumah tangga supaya dapat memberikan kasih sayang dan pengertian dan perhatian untuk anak dan keluarga.

b. Bagi Ilmuwan psikologi diharapkan penelitian ini memberikan wawasan pengetahuan di bidang psikologi pada khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen pada Guru Perempuan.

c. Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan teoritis dan dapat digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan penelitian selanjutnya.