

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam setiap pekerjaan yang dilakukan secara berkesinambungan, seringkali organisasi menjadi penentu utama dihasilkannya setiap hasil kerja yang baik dan bermanfaat. Tidak lain halnya organisasi pendidikan di sekolah yang menjadi sorotan utama masyarakat karena memiliki tanggung jawab yang besar dalam mengatur dan mengelola tenaga pengajar sehingga memajukan mutu pendidikan di sekolah. Sekolah merupakan organisasi resmi yang memfasilitasi pendidikan menjadi suatu tempat berkembangnya pengetahuan yang memberikan didikan yang baik sehingga menciptakan pribadi-pribadi yang memiliki kualitas dalam berbagai hal. Oleh sebab itu, sekolah perlu memiliki organisasi yang baik untuk mencapai tujuan yang jelas dalam mengatur penyusunan tugas tiap-tiap bagian untuk meningkatkan kualitas pengajaran siswa sebagai wujud organisasi pendidikan yang diperhatikan dan didukung dalam berbagai aspek.

Oleh sebab itu, tenaga pengajar berperan sangat penting dalam membawa nama baik sekolah karena perilaku ketaatan dan ketertiban siswa tercermin dari keteladanan setiap guru yang ada dalam organisasi sekolah yang juga menggerakkan proses perolehan prestasi yang dicapai sekolah. Dari berbagai sisi kebutuhan, guru merupakan aset utama yang senantiasa mendorong dan menentukan berjalannya kegiatan belajar mengajar di sekolah. Peran guru menjadi yang sangat utama dalam dunia pendidikan karena tanggung jawabnya terhadap murid dalam memperkaya pola pikir, mengubah sikap mental, serta memberi arah

pada lingkungan yang sesuai dengan tujuan pendidikan. Oleh karena itu sekolah perlu memberikan lowongan kerja untuk guru yang tidak hanya memiliki intelektual yang cerdas dan berpengetahuan, tetapi juga perlu memiliki dedikasi yang tinggi dalam memenuhi tanggung jawabnya sebagai guru. Dengan demikian sekolah akan mudah untuk senantiasa melaksanakan kewajiban yang sesuai pada hakikatnya sehingga dapat mencapai tujuan dari visi dan misi yang hendak dicapai.

Media massa koran Tempo pada Rabu, 4 April 2018 menuliskan mengenai unjuk rasa yang terjadi di Los Angeles, Amerika Serikat yang dilakukan oleh guru-guru sekolah. Selain menuntut kenakalan gaji, mereka juga meminta perhatian lebih terhadap kebutuhan murid, kuota kelas, dan fasilitas sekolah sehingga terlihat perhatian setiap guru akan tuntutan suasana mengajar yang baik untuk mengembangkan kualitas pendidikan daerah setempat. Beberapa dari mereka mengakui bahwa ketika melakukan hal tersebut mereka tidak dibayar, melainkan atas kesediaan dari ikatan solidaritas antar guru yang peduli dengan masalah pendidikan. Hal ini dapat menjadi perhatian khusus pembelajaran penting bagi setiap lembaga pendidikan di berbagai negara untuk mengelola kebutuhan setiap guru dan fasilitas sekolah sehingga kegiatan belajar dapat berlangsung dengan baik.

Keberadaan guru dalam kinerjanya dapat tercermin ketika bertugas dan berinteraksi dalam lingkungan sekolah. Dalam kehidupan organisasi sekolah hal tersebut dikaitkan ke dalam hal *Affective Commitment* yang menelusuri emosi, ekspresi, dan segala sesuatu yang dirasakan. Hal ini tentu akan mempengaruhi sistem pengembangan kualitas sekolah baik di dalam sistem organisasi sekolah

dan juga dalam kehidupan masyarakat (Suprastowo 2013, 37). Dalam pelaksanaan kewajiban sebagai guru, hal tersebut tidak mudah karena hal tersebut mencakup berbagai kegiatan yaitu: merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melatih dan membimbing peserta didik, serta pelaksanaan tugas tambahan lainnya yang melekat pada kegiatan pokok (Suprastowo 2013, 39). Suprastowo (2013, 39) mengungkapkan bahwa ada berbagai hal yang membuat guru tidak disiplin, salah satunya adalah guru tidak hadir saat jam pembelajaran berlangsung. Namun, pendidik wajib memiliki loyalitas dan kepatuhan dalam mendesain rancangan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, serta mengevaluasi hasil pembelajaran peserta didik (Suprastowo 2013, 37).

Dalam sebuah tim organisasi sekolah sangat mengharapkan guru dapat berinisiatif untuk memberikan informasi yang dapat memacu pertumbuhan kualitas sekolah. Namun, dari berbagai sisi masih ada guru yang memiliki komitmen rendah untuk meraih sukses ketika suatu sekolah meraih keberhasilan dalam suatu prestasi, guru tersebut tidak ingin ikut merasa bangga. Selain itu, masih didapati guru yang tidak memberikan sikap loyalitas pada pimpinannya dengan keengganannya untuk berkarya di sekolah sehingga cenderung memilih untuk pindah dan ditempatkan di sekolah lain. Biasanya perilaku tersebut juga dilakukan oleh guru yang enggan mengikuti pelatihan dan pengembangan yang diwajibkan oleh sekolah karena guru tersebut merasa memiliki gelar yang cukup bergensi dalam mengajar. Hal ini mendeskripsikan rendahnya loyalitas dan komitmen guru dalam membangun organisasi sekolah sehingga perlu ditemukan

berbagai solusi yang membuat guru dapat memiliki dedikasi yang baik melalui *Affective Commitment*. (Machwati dan Wibowo 2015, 159)

1.2 Identifikasi Masalah

Affective Commitment merupakan tindakan yang perlu diperhatikan oleh guru yang bertugas dalam suatu sekolah. *Affective Commitment* tersebut dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya :

1. Visi dan misi sekolah dapat mempengaruhi komitmen guru yang akan menetap atau bertahan dalam jangka waktu tertentu.
2. Penghasilan guru yang sangat memadai atau kurang memadai dapat memberikan hasil yang baik atau kurang baik atas kinerja guru di sekolah.
3. Kedisiplinan guru dalam mengajar dan melakukan tugasnya di sekolah dapat mencerminkan komitmen itu sendiri dalam meresponi tugas yang diembannya.
4. Kepercayaan dari pihak yayasan dan kepala sekolah dapat memberikan dampak yang positif bagi guru yang mengajar sehingga komitmen yang hendak dicapai dapat meningkat.
5. *Training and development* yang diadakan sekolah dapat membuktikan guru yang berdedikasi dan berkomitmen dalam memajukan organisasi sekolah.
6. Fasilitas kerja yang mengarahkan kepada kemajuan teknologi dan komunikasi memiliki dampak serius atas komitmen guru pada pekerjaannya..
7. Bentuk penghargaan atas prestasi guru dari sekolah dapat berpengaruh serius untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja guru.

8. Komunikasi yang baik antara masing-masing guru akan memberi dampak yang baik bagi sekolah untuk bekerja sama untuk meningkatkan kualitas sekolah yang menunjang komitmen guru.

1.3 Batasan Masalah

Dari masalah yang telah dipaparkan, peneliti menemukan beberapa variabel yang berkaitan dengan komitmen pada guru di sebuah sekolah, maka peneliti akan membuat pembatasan masalah yang diteliti, yaitu berada di lingkungan Sekolah SMP SMA XYZ yang fokus meninjau pada masalah pandangan guru terhadap *hiring practices*, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, remunerasi, serta komunikasi yang diadakan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *hiring practices* yang dilakukan di dalam sebuah organisasi sekolah memengaruhi komitmen guru di sekolah XYZ ?
2. Apakah pelatihan & pengembangan yang dilakukan di dalam sebuah organisasi sekolah memengaruhi komitmen guru di sekolah XYZ ?
3. Apakah penilaian kinerja guru yang dilakukan di dalam organisasi sekolah memengaruhi komitmen guru di sekolah XYZ ?
4. Apakah komunikasi yang terjadi di dalam organisasi sekolah memengaruhi komitmen guru di sekolah XYZ ?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis bahwa komunikasi memengaruhi komitmen guru secara berkala di sekolah XYZ.

2. Untuk menganalisis bahwa *hiring practices* memengaruhi komitmen guru secara berkala di sekolah XYZ.
3. Untuk menganalisis bahwa *training and development* memengaruhi komitmen guru secara berkala di sekolah XYZ.

1.6 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak dan semata-mata bukan untuk kepentingan peneliti.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Berdasarkan teori yang dikemukakan, peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat memberikan dampak yang baik pada pengembangan bidang manajemen pendidikan khususnya di sekolah formal, terutama dalam bahasan meningkatkan komitmen guru. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca dalam meneliti berbagai penelitian lainnya dalam menelaah setiap variabel yang terkait dengan penelitian ini sehingga dapat memaksimalkan pengetahuan yang ada menjadi sumber bacaan dan sumber penelitian yang bermanfaat.

1.6.2 Manfaat Praktis

Dari segi praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada guru, divisi sumber daya manusia, serta kepala sekolah mengenai komitmen guru, yang terkait dengan *hiring practices*, pelatihan dan pengembangan, dan komunikasi yang terjadi dalam organisasi sekolah. Di samping itu, informasi yang diperoleh dapat menunjang upaya peningkatan komitmen guru secara berkala dalam organisasi. Oleh karena itu, informasi yang didapatkan melalui penelitian ini dapat menunjang upaya peningkatan komitmen

para guru Sekolah XYZ sehingga mutu sekolah yang baik dapat bermanfaat bagi masyarakat untuk menerima pendidikan dengan lebih baik.

1.7 Sistematika Penelitian

Kerangka penulisan karya ilmiah ini tersusun atas lima bab dengan rincian pada setiap bab. Dalam bab satu, dikemukakan hal-hal penting yang berkaitan dengan fenomena yang melatarbelakangi diadakannya penelitian. Dilanjutkan dengan identifikasi masalah yang berkaitan dengan pendahuluan, hingga penulis perlu menyusun batas masalah. Oleh karena mengacu pada batasan masalah yang ada, maka disusun rumusan masalah yang akan dijawab melalui serangkaian penelitian yang bertujuan untuk mencapai penelitian ini. Dalam berbagai hal diharapkan penelitian ini dapat berguna sehingga dapat dituliskan manfaatnya dan dijabarkan dalam sistematika penulisan secara keseluruhan.

Pada bab dua terdapat landasan teori yang menjabarkan tentang berbagai variabel yang dipakai dalam penelitian. Selain itu di dalam bab ini diuraikan kajian pustaka yang digunakan untuk menjelaskan teori mengenai komunikasi, *hiring practices*, *training and development*, serta *affective commitment* guru melalui beberapa praktisi sebelumnya. Kerangka berpikir beserta hipotesis penelitian juga dipaparkan pada bab ini.

Bab tiga menjelaskan tentang metodologi penelitian. Dalam bab ini diuraikan desain dan langkah-langkah penelitian yang berguna untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, serta menginterpretasikan data. Selain itu, dijelaskan secara jelas mengenai *setting* dan subjek penelitian.

Bab empat menjawab rumusan masalah yang telah dijabarkan pada bab 1. Rumusan masalah yang ada dijawab dengan menguraikan hasil penelitian dan

pembahasan dari hasil penelitian yang diperoleh. Dalam bab ini dijelaskan hasil analisis data yang didapatkan dari subjek penelitian dan interpretasi data mengenai masing-masing variabel penelitian, serta mengaitkannya dengan landasan teori yang ada.

Bab lima terdiri dari kesimpulan, implikasi manajerial, dan saran. Dalam bab ini, dituliskan kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi bagi manajerial sekolah, selain itu menjadi saran sebagai penutup yang dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

