

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan nasional bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang berkualitas, maju, mandiri, dan modern. Pendidikan sangat penting dan menduduki posisi sentral dalam pembangunan karena berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan merupakan ujung tombak kemajuan suatu bangsa, karena pendidikan yang berkualitas dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif.

Ditinjau dari sudut hukum, tujuan pendidikan nasional berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 3 menyatakan bahwa:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangannya potensi peserta didik agar manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Sekolah sebagai organisasi pendidikan menjadi tempat berlangsungnya proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah tergantung pada sumber daya manusia

yang ada di sekolah tersebut yaitu kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha, dan tenaga kependidikan lainnya. Selain itu harus didukung pula oleh sarana dan prasarana yang memadai. Untuk membentuk manusia yang sesuai dengan tujuan pembangunan nasional, yang pada hakekatnya bertujuan meningkatkan kualitas manusia dan seluruh masyarakat Indonesia yang maju, modern berdasarkan Pancasila, maka dibutuhkan tenaga pendidik yang berkualitas.

Pada kenyataannya pendidikan belum sepenuhnya memberikan pencerahan pada masyarakat melalui manfaat dari pendidikan itu sendiri. Kenyataan ini dibuktikan dengan masih rendahnya kualitas lulusan yang dewasa ini mulai berbenah diri dalam upaya mereformasi pendidikan nasional untuk mengubah pengelolaan dan pelaksanaan pendidikan secara makro.

Melihat banyaknya komponen yang harus dikelola dalam pendidikan mengharuskan adanya sinergi antar berbagai komponen tersebut. Namun demikian, dari sejumlah komponen yang ada, apabila diambil salah satu komponen yang paling menentukan maka komponen utama untuk keberhasilan pendidikan adalah komponen sumber daya manusia pendidikan, yaitu guru. Guru merupakan orang yang memberikan pendidikan dan pengajaran kepada peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan. Guru berinteraksi secara langsung dengan peserta didik, sehingga dapat dikatakan gurulah yang paling mengetahui bagaimana cara mencapai tujuan pendidikan.

Tanpa sumber daya manusia yang handal (profesional) maka pendidikan

tidak akan mencapai prestasi seperti yang diharapkan. Dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 pasal 39 ayat 2 dijelaskan pendidik sebagai berikut:

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.

Batasan tersebut dengan jelas mengindikasikan bahwa tenaga pendidik haruslah orang yang profesional. Artinya untuk kepentingan pencapaian tujuan pendidikan, pendidik memiliki peran yang strategis, sehingga disyaratkan untuk dilakukan hanya oleh orang-orang yang mempunyai kualifikasi profesional.

Penyelenggaraan pendidikan menuntun kepada suatu sistem kerja yang tidak parsial, karena penyelenggaraan pendidikan terjadi karena adanya jaringan kerja sama dari berbagai komponen yang ada di dalam lembaga pendidikan (sekolah) ataupun lembaga lain. Salah satu komponen yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya penyelenggaraan pendidikan adalah guru. Melalui guru penanaman nilai-nilai dan pembelajaran berbagai ilmu pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang relevan dengan keadaan saat ini dan masa depan dapat berlangsung.

Komitmen guru terhadap sekolah seringkali menjadi isu yang sangat penting. Begitu pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa sekolah berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu

jabatan/posisi yang ditawarkan. Meskipun hal ini sudah sangat umum, namun tidak jarang para guru masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Pemahaman tentang pentingnya kondisi kerja yang kondusif mengarahkan sekolah untuk dapat berjalan secara efektif dan efisien. Dalam rangka memahami apa sebenarnya komitmen guru, apa dampaknya bila komitmen tersebut tidak diperoleh dan mengapa hal tersebut perlu dipahami, Richard M. Steers (1985:50) mendefinisikan komitmen sebagai berikut:

Komitmen merupakan rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan komitmen guru menekankan proses individu dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi sekolah. Untuk mencapai tujuan organisasi sekolah sangat dipengaruhi oleh perilaku guru itu sendiri karena pada hakekatnya perilaku guru yang berorientasi pada keinginan untuk mencapai tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Miftah Thoha (2002: 222) bahwa “perilaku seseorang itu hakekatnya ditentukan oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan”. Keinginan yang dimaksud itu adalah motivasi yang merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Hal ini dipertegas kembali oleh Miftah Thoha (2002: 177) bahwa: “motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang”. Hubungan antara komitmen

dengan motivasi kerja guru juga didasari atas teori yang dikemukakan oleh Getzels dan Guba (Sutisna 1993: 336) menyatakan bahwa:

Suatu lembaga sebagai sistem sosial memiliki dua dimensi yaitu dimensi nomotetis dan dimensi idiografis. Dimensi nomotetis menunjuk kepada lembaganya yang ditandai dengan peranan-peranan dan harapan-harapan tertentu sesuai dengan tujuan-tujuan sistem itu. Sedangkan dimensi idiografis mengacu kepada individu-individu yang menempati sistem, masing-masing dengan kepribadian dan disposisi kebutuhan-kebutuhan tertentu.

Jadi dalam upaya mencapai keberhasilan dan pencapaian tujuan sekolah, guru dituntut untuk memiliki tingkat komitmen yang tinggi dimana tempat ia bekerja, komitmen ini merupakan kondisi yang memungkinkan perilaku seseorang guru menjadi termotivasi atau tidak termotivasi untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien. Hasibuan (1995:183) mengemukakan bahwa: “motivasi sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan aspek yang akan mempengaruhi kinerja seseorang karena kapasitas orang untuk bekerja dipengaruhi oleh sejauhmana dorongan yang ada untuk memaksa orang bekerja. Motivasi kerja sebagai motor penggerak untuk menghasilkan produktivitas kerja / kinerja seorang guru. Oleh karena itu salah satu prasyarat dalam mencapai motivasi kerja guru yang tinggi, maka komitmen harus selalu diperhatikan oleh pimpinan organisasi/sekolah sehingga tercipta keselarasan dan hubungan yang harmonis, dimana sekolah membutuhkan guru yang memiliki komitmen dan memiliki motivasi kerja yang tinggi yang akan memberikan

dampak yang terbaik terhadap organisasi sekolahnya.

Peningkatan produktivitas kerja guru merupakan pengalaman belajar yang terorganisasi dalam jangka waktu tertentu untuk meningkatkan kemungkinan memperbaiki pertumbuhan kinerja guru. Menurut Cascio (1992), pengembangan sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang berisi kegiatan-kegiatan memelihara dan meningkatkan kompetensi guru melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan aspek-aspek lainnya. Unsur pengembangan staf dapat meliputi: peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan memecahkan masalah dan sikap sebagai seorang pekerja profesional. Sehubungan itu Akdon (2009:166), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategik, kepuasan pelanggan dan kontribusinya terhadap lingkungan strategik. Lebih lanjut Akdon menyebutkan bahwa Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk dapat menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan (*ex-ante*), tahap pelaksanaan (*on-going*) maupun tahap setelah kegiatan selesai (*ex-post*). Selain itu indikator kinerja juga digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan pendapat tersebut, peningkatan produktivitas kerja guru adalah suatu kegiatan terencana manajemen untuk meningkatkan kinerja individual seorang guru yang dapat berupa peningkatan pengetahuan,

keterampilan, kemampuan, sikap serta aspek-aspek lainnya dan kinerja organisasi sekolah melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Aktualisasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya merupakan cerminan dan kinerja guru yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan belajar siswa. Dengan demikian, penilaian kinerja guru merupakan hal yang penting dan dapat dikatakan sebagai salah satu upaya mengoptimalkan perwujudan kemampuan dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya.

Bagi sekolah, guru yang profesional merupakan kunci keberhasilan proses belajar mengajar. Goodlad (1976) pernah melakukan penelitian yang hasilnya menunjukkan bahwa peran guru sangat signifikan bagi keberhasilan proses pembelajaran di kelas. Ketika proses pembelajaran berlangsung, guru yang profesional tampil sebagai sosok yang menarik sehingga mampu memotivasi siswa dalam belajar. Di dalam kelas, guru dapat tampil sebagai tokoh yang mampu membuat siswa berpikir dengan memberikan berbagai pertanyaan yang jawabannya tidak sekedar terkait dengan fakta. Guru dapat merumuskan pertanyaan yang memerlukan jawaban secara kreatif, imajinatif dan sintetik. Proses pendidikan tidak akan terjadi dengan sendirinya melainkan harus direncanakan, diprogram, dan difasilitasi dengan dukungan dan partisipasi guru sebagai pendidik.

SMA Swasta di Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat sama halnya dengan sekolah lain, yang pada dasarnya menuntut komitmen yang tinggi

dalam upaya pencapaian tujuan sekolah. Para guru di sekolah membuktikan bahwa hampir semua guru memiliki tingkat produktivitas cukup berarti dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang berdampak pula pada tingginya mutu pendidikan di sekolah, terlihat dari prestasi siswa dalam belajar. Para guru melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan "*job description*" masing-masing guru, walaupun kadang guru tersebut disibukan dengan keadaan lingkungan yakni perkebunan di daerah lembang yang harus dikelola oleh guru yang bersangkutan, tetapi tidak mengurangi tingkat profesional sebagai seorang guru, sehingga berimplikasi pada adanya dugaan bahwa hal itu terjadi karena guru di masing-masing sekolah tersebut mempunyai komitmen dan motivasi kerja yang tinggi pula.

Fenomena tersebut menarik perhatian penulis untuk mengkaji lebih dalam melalui sebuah penelitian karena dari pemaparan di atas dapat kita ketahui bahwa ternyata faktor komitmen dan motivasi guru juga berkontribusi terhadap produktivitas kerja guru. Oleh karena itu, untuk mengetahui seberapa besar komitmen dan motivasi kerja guru berkontribusi pada produktivitas kerja guru pada SMA Swasta di Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat, maka perlu dilakukan sebuah penelitian mengenai hal tersebut.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan gambaran secara umum mengenai ruang lingkup penelitian dan penelaahan variabel penelitian. Rumusan masalah yang penulis tetapkan dalam penelitian ini adalah berhubungan dengan “Bagaimana kontribusi komitmen dan motivasi guru terhadap produktivitas kerja guru pada SMA Swasta di Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat?”

Agar masalah yang akan diteliti tidak terlalu luas ruang lingkungannya, serta terarah kepada tujuan yang ingin dicapai, maka permasalahan tersebut dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Berapa besar kontribusi komitmen guru terhadap produktivitas kerja guru pada SMA Swasta di Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat?
2. Berapa besar kontribusi motivasi kerja guru terhadap produktivitas kerja guru pada SMA Swasta di Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat?
3. Berapa besar kontribusi Komitmen guru terhadap motivasi kerja guru pada SMA Swasta di Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat?
4. Berapa besar kontribusi komitmen dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berkontribusi terhadap produktivitas kerja guru pada SMA Swasta di Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan sasaran yang ingin dicapai oleh peneliti dalam melakukan penelitiannya, agar penelitian ini mempunyai arah yang jelas

serta tolak ukur keberhasilan yang dapat dijadikan pedoman sesuai dengan variabel-variabel penelitian yang telah ditetapkan. Adapun tujuan penelitian ini mencakup:

1. Tujuan Umum

Secara umum tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah mendapatkan gambaran mengenai seberapa besar kontribusi komitmen dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru pada SMA Swasta di Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi komitmen guru terhadap produktivitas kerja guru pada SMA Swasta di Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi kerja guru terhadap produktivitas kerja guru pada SMA Swasta di Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi komitmen guru terhadap motivasi kerja guru pada SMA Swasta di Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat.
- d. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi komitmen dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berkontribusi terhadap produktivitas kerja guru pada SMA Swasta di Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dirumuskan, maka penulis beranggapan bahwa penelitian ini bermanfaat baik secara teoritis dan praktis, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian diharapkan dapat menjadi bahan kajian dan pengembangan keilmuan administrasi pendidikan, yang berkenaan dengan komitmen dan motivasi kerja guru yang memberikan peningkatan produktivitas kerja guru, akhirnya mengarah pada tercapainya kualitas pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk peningkatan efektivitas, efisiensi dan produktivitas dari upaya peningkatan mutu guru secara khusus.
- b. Sebagai masukan bagi instansi yang berwenang yang diharapkan dapat mengungkapkan masalah faktual dan aktual tentang komitmen dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru yang pada akhirnya akan lebih meningkatkan mutu sekolah.

E. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian merupakan titik tolak pemikiran dalam suatu penelitian yang kebenarannya tidak dapat diragukan lagi oleh peneliti. Hal ini sejalan dengan pendapat Arikunto (2003:60) bahwa asumsi-asumsi penelitian atau anggapan dasar penelitian dianggap sebagai landasan teori atau titik tolak

pemikiran yang digunakan dalam suatu penelitian, yang mana kebenarannya diterima oleh peneliti. Dalam penelitian ini asumsi yang dijadikan landasan adalah sebagai berikut:

1. Komitmen adalah proses yang terjadi dalam diri individu yang mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi (Porter dan Mowday:1982).
2. Komitmen meliputi unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Richard M. Steers:1985).
3. Motivasi kerja merupakan aspek psikologis guru yang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal serta dapat menunjukkan tingkatan yang rendah maupun yang tinggi (Mahmudin :1999).
4. Produktivitas adalah ukuran mengenai apa yang diperoleh dari apa yang diberikan, seberapa jauh masukan (input) dapat menghasilkan keluaran (output) baik kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan standar (baku) yang telah ditetapkan. (Kisdarto Atmosoeperto, 2000 : 15).
5. Produktivitas kerja adalah perbandingan terbalik antara hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan”. Maksudnya adalah produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari sumber kerja yang digunakan (Hadari Nawawi, 1998 : 38).

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian yang kebenarannya masih perlu dibuktikan sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Pernyataan tersebut senada dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sugiyono (2009: 96) mengemukakan bahwa:

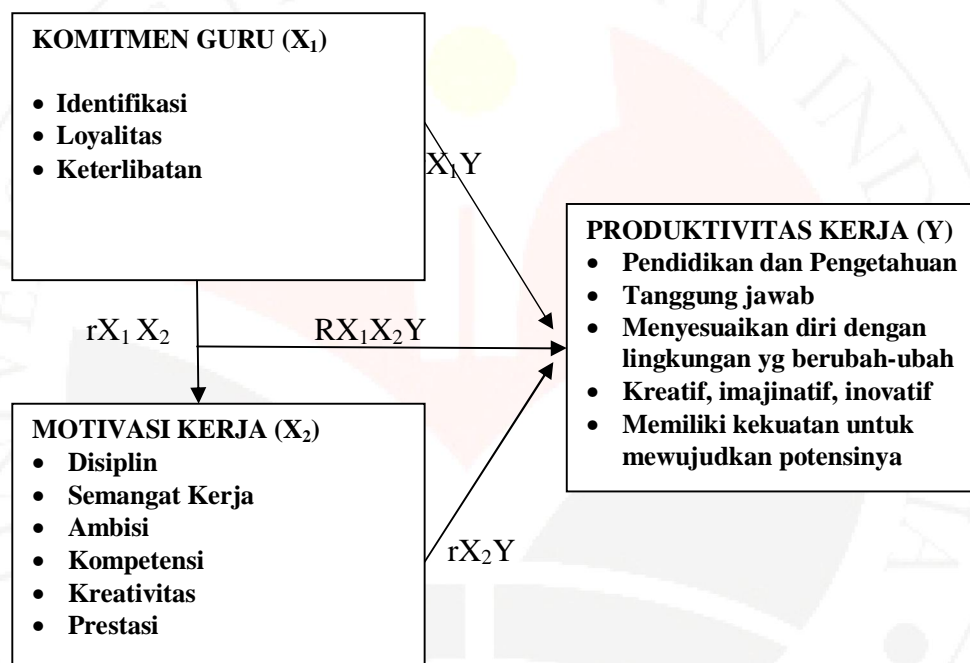
Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian biasanya telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Atas dasar pendapat tersebut, maka penulis mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Komitmen guru memiliki kontribusi yang signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada SMA Swasta di Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat.
2. Motivasi kerja guru memiliki kontribusi yang signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada SMA Swasta di Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat.
3. Komitmen guru memiliki kontribusi yang signifikan terhadap motivasi kerja guru pada SMA Swasta di Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat.

4. Komitmen dan motivasi kerja guru memiliki kontribusi yang signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada SMA Swasta di Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat.

Untuk lebih jelas gambaran antara ketiga variabel dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. 1
Hubungan antar Variabel Penelitian

G. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir penelitian akan memberikan arah yang dapat dijadikan pedoman bagi para peneliti dalam melaksanakan penelitiannya. Menurut Uma Sekaran (1992) dalam (Sugiyono, 2006: 65). Kerangka penelitian adalah model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Adapun kerangka pikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1.2
Kerangka Pikir Penelitian**

H. Lokasi, Populasi dan Sampel Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan pelaksanaan penelitian dilakukan. Adapun pengambilan lokasi yang dipilih oleh peneliti adalah di SMA Swasta di Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat.

2. Populasi Penelitian

Populasi merupakan sumber data yang dianggap oleh peneliti dapat memberikan data-data yang diperlukan dalam penelitian. Hal ini senada dengan pendapat Sugiyono (2005:90) mengemukakan bahwa: “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek /subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Berdasarkan pengertian yang telah diungkapkan diatas maka dalam hal ini peneliti menetapkan bahwa yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru di 5 SMA Swasta di Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat. Adapun jumlah guru secara keseluruhan dari 5 sekolah tersebut adalah 98 orang, dengan persebaran sebagai berikut:

Tabel 1.1
Populasi Penelitian

No	Nama Sekolah	Alamat	Jml Guru
1	SMA PGRI	Jl. Raya Alun-Alun Lembang	19
2	SMA Nurul-Huda	Jl. Cikole No. 49	20
3	SMA Al-Musyawahah	Jl. Simpang-Prknmuncang	19
4	SMA Mekar Wangi	Jl. Pang. Suriaatmaja No.12	18
5	SMA Panca Karsa	Jl. Raya Kayu Ambon No.86	22
Jumlah			98

3. Sampel Penelitian

Sampel penelitian merupakan sebagian dari populasi yang dianggap mewakili menurut ketentuan tertentu untuk diambil datanya oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Bila populasi penelitian besar dan tidak memungkinkan semua populasi dijadikan sumber penelitian maka dapat disiasati dengan mengambil sebagian dari populasi atau dengan cara sampel.

Sampel penelitian merupakan sebagian dari populasi yang dianggap mewakili menurut ketentuan tertentu untuk diambil datanya oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Menurut Suharsimi Arikunto (1998:55) mengemukakan bahwa:

Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari seratus maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya dinamakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subyeknya besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% lebih.

Sampel penelitian yang ditentukan dalam penelitian ini yaitu seluruh

guru di 5 SMA Swasta di Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat yang berjumlah 98 orang, semuanya dijadikan sampel. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan jumlah sampel kurang dari 100 orang. Berdasar pada pendapat Suharsimi Arikunto apabila populasi kurang dari 100 orang maka seluruh populasi dijadikan sampel.

