

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pembangunan suatu negara ditentukan oleh kualitas pendidikan. Pendidikan menempati posisi yang amat penting dalam rangka pembangunan suatu bangsa. Tentu hal ini berkaitan dengan kualitas mutu pendidikan yang ada di suatu negara. Sedangkan peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Dalam proses pendidikan formal, guru memiliki posisi strategis sekaligus merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan. Oleh karena itu setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik segi jumlah maupun mutunya. Menurut Uzer Usman (2009, hlm. 6-7) mengatakan bahwa

Guru merupakan profesi atau jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Adapun tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.

Dari penjelasan diatas jelaslah orang yang dapat menduduki profesi keguruan ini haruslah orang yang-orang yang ahli dalam bidangnya, ia harus memenuhi standar kompetensi yang telah ditentukan diantaranya meliputi sikap keteladanan, pengetahuan yang *up to date* dan terampil dalam banyak hal termasuk pada keterampilan belajar mengajar. Bahkan tidak hanya itu, peranan guru dalam proses belajar mengajar juga adalah sebagai demonstrator, pengelola kelas, mediator dan fasilitator, serta sebagai evaluator. Oleh karena itu jelas bahwa guru menjadi ujung tombak dalam membangun mutu pendidikan. Ketika kita dihadapkan pada masalah

apapun baik itu sosial, ekonomi, budaya dan lain sebagainya kita selalu mengaitkan permasalahan tersebut dipengaruhi oleh pendidikan dan ketika kita mempersoalkan masalah dunia pendidikan, figur guru tentu terlibat dalam setiap agenda pembicaraan terutama menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah. Baik itu meliputi perencanaan pembelajaran, proses pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, sampai pada hasil dari pendidikan itu sendiri.

Adapun inti dari pendidikan formal adalah proses belajar mengajar, dimana pada proses inilah terjadinya interaksi langsung antara guru dengan peserta didik. Hal tersebut senada dengan pendapat Djamarah (dalam Saondi & Suherman, 2010 hlm. 2) mengatakan bahwa

Proses belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan guru sebagai pemegang peranan utama. Pendidik atau guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hal tersebut tidak dapat disangkal karena lembaga pendidikan formal adalah dunia kehidupan guru. Sebagian besar waktu guru ada di sekolah, sisanya ada di rumah dan di masyarakat.

Guru merupakan tenaga pendidik yang memiliki peranan sebagai pemimpin dalam proses pembelajaran di kelas sekaligus paling menentukan kualitas mutu lulusan yang akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan tugas dan fungsinya. Hal ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat penting dan menentukan bagi mutu pembelajaran pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas *output* pendidikan setelah menyelesaikan sekolah. Kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan tingkat keberhasilan dari proses pendidikan tersebut karena guru merupakan pihak yang bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses

pembelajaran. Sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan dari proses pendidikan.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Secara umum, mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Guru sebagai pekerja profesional harus berkemampuan meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam bahwa Undang-Undang No.20 tahun 2003 Bab XI Pasal 40 Ayat 2 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Harapan dalam undang-undang tersebut menunjukkan adanya perubahan paradigma pola mengajar guru yang pada mulanya sebagai sumber informasi bagi siswa dan selalu mendominasi kegiatan dalam kelas berubah menuju paradigma yang memposisikan guru sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran dan selalu terjadi interaksi antara guru dengan siswa maupun siswa dengan siswa didalam kelas. Kenyataan ini mengharuskan guru untuk selalu meningkatkan kemampuannya terutama memberikan keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, guru sering dihadapkan pada masalah kinerja mengajar. Hal tersebut dikarenakan seorang guru bisa saja menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, atau mungkin pula tidak. Apabila guru telah menjalankan tugas dengan baik maka sudah sesuai dengan yang menjadi tanggung jawabnya, tetapi jika tugas yang diberikan tidak terlaksana dengan baik maka diperlukan pemecahan untuk mengetahui sebab-sebabnya.

Dalam jurnal Administrasi Pendidikan oleh Sobirin (2012) yang berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar” mengemukakan hasil temuan dalam penelitiannya yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat kesenjangan guru dilihat dari keahliannya. Guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya terutama pada jenjang Sekolah Menengah Swasta dan Madrasah Aliyah. Kaitannya dengan kelayakan mengajar guru, data Balitbang (2004), menyebutkan presentase guru yang tidak mengajar masih cukup tinggi, terutama pada jenjang SD, yaitu sekitar 609,217 orang (49,3%) baik pada sekolah negeri maupun sekolah swasta.
2. Terkait dengan kinerja mengajar guru, data menunjukkan bahwa ternyata guru-guru di Jawa Barat belum menunjukkan kinerja mengajar yang baik yang didukung oleh kualitas kinerja mengajarnya. Data sertifikasi guru tahun 2009, dari kuota nasional 201.102 guru, lulus portofolio 90.617, lulus PLPG 108.539 orang, dan sisanya tidak lulus (Direktorat Profesi Pendidik dalam <http://sertifikasi.org>)

Data diatas merupakan fakta yang terjadi dilapangan terkait masalah tentang kinerja mengajar guru yang masih rendah, adapun hasil dari penelitian tersebut adalah faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru diantaranya ialah kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.

Selanjutnya berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di beberapa SD Negeri Kecamatan Cimahi Selatan, terdapat adanya ketidaksesuaian dengan apa yang diharapkan yaitu masalah yang

berkaitan dengan kinerja guru.. Meskipun sebagian besar guru sudah dapat menjalankan tugas dan fungsinya sebagai guru yaitu melakukan pengajaran yang dimulai dari perencanaan hingga evaluasi, namun masih ada guru yang tidak melakukan perencanaan pembelajaran secara berkala seperti pembuatan RPP. Seperti yang kita ketahui bahwa pembuatan RPP sebelum melakukan pengajaran itu sangat penting, karena sebagai panduan atau acuan bagi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar. Selain itu juga terdapat beberapa guru yang masih menggunakan metode tradisional dalam proses belajar mengajar. Guru hanya menggunakan satu metode pembelajaran ceramah saja dan tidak mencoba menggunakan metode pembelajaran yang lebih bervariasi. Rendahnya inovasi dan kreativitas pembelajaran dilihat dari tidak adanya kemauan guru dalam membuat atau mengembangkan media pembelajaran yang belum ada. Tingkat kedisiplinan yang kurang seperti tidak pulang tepat pada waktunya. Serta beberapa guru yang kurang berpartisipasi aktif dalam kegiatan yang diselenggarakan sekolah.

Ada beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja mengajar guru yaitu dari faktor eksternal dan internal. Beberapa faktor internal yang mempengaruhi kinerja mengajar guru antara lain, keterampilan, komitmen, kompetensi dan motivasi. Komitmen merupakan dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk bekerja dengan optimal agar menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Menurut Lee et all (2000) (dalam Kusmaryani, 2009, hlm.2) yang mengemukakan bahwa 'komitmen seorang terhadap pekerjaannya merupakan hal yang penting karena akan berhubungan dengan kinerjanya'. Selain itu secara internasional dampak komitmen organisasional yang tinggi telah diuji, Sopiah (2008, hlm. 167) Misalnya, di India, Agarwal (1993) menyimpulkan dampak dari komitmen organisasional yang tinggi adalah rendahnya niat untuk meninggalkan organisasi. Begitu pula dengan Jepang (Marsh and Mannari, 1977). Sedangkan di Israel, Koslowssky, Caspy & Lazzar (1998) dan di New

Zeland, Inkson (1977) menyimpulkan dampak yang timbul dari adanya komitmen organisasional adalah perilaku sebagai anggota organisasi yang lebih tinggi (*higher organization citizenship behavior*).

Sehingga dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai guru, komitmen kerja bagi guru diperlukan agar dapat memberikan hasil terbaik bagi peningkatan kinerja mengajar guru tersebut. Kompetensi tanpa komitmen tidak akan dapat menampilkan kinerja yang maksimal. Seseorang yang tidak memiliki komitmen, sebenarnya ia ahli dalam bidangnya (*competent*) namun ia bekerja dengan setengah hati maka ia tidak dapat menghasilkan *output* pendidikan yang berkualitas serta dapat menyebabkan penurunan tingkat kepuasan terhadap kinerja mengajar guru tersebut. Guru yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara total, mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya, ia mengerjakan apa yang diharapkan dalam pembangunan pendidikan dengan sepenuh hati tanpa harus ada paksaan atau imbalan apapun.

Peranan komitmen adalah untuk menjaga keberlangsungan mekanisme dari fungsi-fungsi yang telah disepakati oleh organisasi (sekolah) dalam merealisasikan tujuan-tujuannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Sterrs dan Porter (1983) (dalam Sopiah, 2008, hlm.156) menyebutkan bahwa 'suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan'.

Fenomena diatas menurut peneliti merupakan masalah yang harus dipecahkan. Karena komitmen guru, baik yang tinggi maupun yang rendah, akan berdampak pada: (1) guru itu sendiri, misalnya terhadap perkembangan karier guru itu di lembaga pendidikan; (2) Lembaga pendidikan. Guru yang berkomitmen tinggi pada organisasi (sekolah) akan membawa dampak pada peningkatan kinerja mengajar guru, tingkat absensi berkurang, loyalitas terhadap sekolah, bekerja keras untuk

mencapai tujuan dan lain-lain yang diharapkan akan berdampak pula terhadap mutu pendidikan.

Masalah tersebut merupakan salah satu bidang garapan dalam Administrasi Pendidikan. Sesuai dengan pendapat Uhar Saputra (2010, hlm.13) menyatakan bahwa

Dalam lingkup administrasi/manajemen pendidikan sudut pandang esensi berkaitan dengan bidang-bidang yang menjadi perhatian dalam manajemen seperti kepemimpinan, kinerja pegawai, penjaminan kualitas, iklim, dan budaya organisasi. Sementara itu, sudut pandang substansi kerja berkaitan dengan bidang-bidang yang berhubungan langsung dengan dunia pendidikan, seperti organisasi sekolah, pembiayaan pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah, fasilitas pendidikan, kinerja guru, dan proses pembelajaran.

Berdasarkan fenomena diatas, diperlukan pemahaman yang lebih mendalam dalam upaya pemecahan masalah tersebut. Oleh karena itu penulis merasa tertarik untuk melakukan sebuah penelitian sehingga penulis mengambil judul penelitian **“PENGARUH KOMITMEN KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN CIMAH SELATAN”**.

B. Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang diatas, Masalah yang terjadi adalah kurangnya perhatian guru terhadap tugas dan fungsi guru sebagai penentu mutu pendidikan. Penelitian ini mengarah pada kinerja mengajar guru yang dipengaruhi oleh komitmen kerja guru terhadap pekerjaannya. Adapun rumusan masalah merupakan langkah yang sangat penting karena akan menggambarkan ruang lingkup dalam penelitian. Maka dapat dirumuskan permasalahannya dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran komitmen kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cimahi Selatan?
2. Bagaimana gambaran kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cimahi Selatan?
3. Seberapa besar pengaruh komitmen kerja guru terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cimahi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan sasaran atau harapan yang ingin dicapai dalam penelitian sehingga penelitian dapat lebih terfokus dan terarah. Adapun tujuan penelitian yang diharapkan meliputi:

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan memperoleh data yang valid dan reliabel tentang kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cimahi Selatan dilihat dari sudut komitmen kerja guru.

2. Tujuan Khusus

Adapun secara khusus, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Terdeskripsikannya komitmen kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cimahi Selatan.
- b. Terdeskripsikannya kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cimahi Selatan.
- c. Teranalisisnya pengaruh komitmen kerja guru terhadap kinerja guru mengajar Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cimahi Selatan.

D. Manfaat / Signifikansi Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang dapat dilihat dari beberapa aspek, antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat/signifikansi dari segi teori

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah dan mengembangkan cakrawala khasanah keilmuan mengenai komitmen kerja guru yang merupakan bidang garapan Administrasi Pendidikan pengaruhnya terhadap kinerja mengajar guru. Selain itu juga untuk menambah bukti empirik pada teori komitmen kerja dan kinerja mengajar guru.

2. Manfaat/signifikansi dari segi praktik

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

- a. Bagi peneliti, diharapkan melalui kegiatan penelitian ini akan bermanfaat dalam memperkaya wawasan dan mengembangkan pemahaman mengenai komitmen kerja guru yang dapat mempengaruhi kinerja mengajar guru khususnya guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cimahi Selatan.
- b. Bagi sekolah, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan sumbangan pemikiran bagi peningkatan komitmen kerja guru dan peningkatan kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cimahi Selatan.

E. Struktur Organisasi Skripsi

Penulisan skripsi ini terdiri dari V Bab yang dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Bab I pendahuluan, yaitu berisi tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah dan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat/signifikansi penelitian, dan struktur organisasi skripsi.

Bab II kajian pustaka, berisi kajian pustaka (untuk setiap variabel dimulai dari variabel kinerja mengajar guru dan komitmen kerja guru), relevansi teoritis terhadap masalah yang akan dibahas dan hipotesis penelitian.

Bab III metodologi penelitian, yaitu berisi metode penelitian, desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen, prosedur penelitian dan teknik analisis data.

Bab IV hasil penelitian dan pembahasan, yaitu berisi hasil penelitian (analisis variabel, pengujian persyaratan analisis data, dan uji hipotesis), serta pembahasan hasil penelitian.

Bab V kesimpulan, implikasi dan rekomendasi, yaitu berisi kesimpulan hasil penelitian, implikasi dari hasil penelitian dan rekomendasi setelah penelitian.