

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan merupakan faktor penting dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan juga dapat disebut sebagai investasi untuk menghadapi masa depan. Apabila bicara tentang pendidikan, maka salah satu hal yang penting adalah peran dari guru sebagai bagian yang vital dalam pendidikan itu sendiri. Guru memiliki peran yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Merujuk pendapat Aqib (2002, hlm. 89) “Guru adalah faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan, karena guru merupakan sentral serta sumber kegiatan belajar mengajar. Selain itu pula guru merupakan komponen dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah”.

Berdasarkan Pasal 1 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Oleh karena itu, pendidikan perlu dan harus mendapatkan perhatian, penanganan dan prioritas utama yang dilakukan secara sungguh-sungguh baik oleh pemerintah, masyarakat pada umumnya dan khususnya bagi para pengelola. Suatu bangsa yang maju, apabila mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Agar dapat yang menciptakan hal yang demikian, maka perlu upaya peningkatan mutu pendidikan sekolah yang menitikberatkan terhadap kualitas pengembangan sumber daya manusia (guru).

Permasalahan yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan pencapaian tujuan lembaga pendidikan berdasarkan pemaparan di atas, salah satu yang menjadi faktor peningkatan mutu pendidikan adalah komitmen organisasi.

SMK Merdeka Bandung adalah sekolah swasta kejuruan yang telah menerapkan ISO 9001:2008 sejak tahun 2014, sebagai upaya untuk peningkatan mutu pendidikan. Terkait mutu pendidikan, maka perlu di dukung oleh komitmen yang tinggi. Komitmen guru terhadap mutu tergambar dengan adanya keterlibatan mereka dalam pemenuhan standar nasional pendidikan melalui akreditasi sekolah serta penetapan sistem manajemen mutu yang mengindikasikan bahwa seluruh warga sekolah berupaya melakukan perbaikan dan peningkatan secara berkelanjutan. Komitmen dalam hal ini, kekuatan yang utama dalam menggerakkan

mesin manajemen dalam penerapan ISO yang implementasinya terhadap TQM. Sallis (2012, hlm 89-93) menunjukkan bahwa kendala dalam mengimplementasikan TQM diantaranya komitmen, diperlukan keterlibatan semua pihak, termasuk tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah.

Fenomena yang terjadi di SMK Merdeka Bandung mengenai tanggung jawabnya masih kurang dari yang diharapkan. Hal tersebut dilihat dari rendahnya data rekapitulasi kehadiran guru tetap selama lima periode. Merujuk pendapat Malthis dan Jackson dalam (Hasibuan 2007, hlm. 207) “Komitmen organisasi memiliki makna tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan masuk keluar tenaga kerja (*turn over*) pegawai”.

Menurut Bapak Agus Rusdiana M, Si selaku Kepala Sekolah SMK Merdeka Bandung ada beberapa nilai penting yang harus dimiliki setia guru, yaitu patuh terhadap aturan sekolah (seperti : menjaga kehadiran disekolah, mengikuti kegiatan wajib sekolah seperti rapat guru), bertanggung jawab terhadap pekerjaan, dan mampu beradaptasi dengan perubahan aturan sekolah. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dicirikan adanya keterkaitan dengan komitmen menurut teori Allen dan Meyer.

Di bawah ini merupakan persentase kehadiran guru tetap di SMK Merdeka Bandung sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kehadiran Guru Tetap di SMK Merdeka Bandung

Tahun	Tingkat Kehadiran (%)	Sakit (%)	Izin (%)	Alfa (%)	Tingkat Ketidakhadiran (%)
2010-2011	74,11	6,41	9,23	10,25	25,89
2011-2012	72,58	8,86	8,93	9,63	27,42
2012-2013	71,08	7,52	11,62	9,78	28,92
2013-2014	76,23	8,61	7,88	7,28	23,77
2014-2015	73,36	8,70	9,23	8,71	26,64

Sumber : Wakasek Kurikulum SMK Merdeka Bandung

Berdasarkan data dari tabel di atas mengenai rekapitulasi kehadiran guru tetap di SMK Merdeka Bandung selama lima periode tahun ajaran mengalami ketidakstabilan, hal

tersebut didasarkan dari persentase sakit, izin, dan alfa. Tingkat ketidakhadiran tertinggi terdapat di tahun 2012-2013 dengan persentase sebesar 28,92. Fenomena lain yaitu pada tahun 2010-2011 dengan persentase alfa tertinggi sebesar 10,25. Hal tersebut tidak bisa dibiarkan begitu saja manakala sekolah yang telah berupaya untuk meningkatkan mutu sesuai dengan harapan pelanggan dengan penerapan ISO, seharusnya dapat bertanggung jawab dalam memepertahankannya yang didukung dengan sumber daya manusia yang berkomitmen tinggi untuk mencapai pendidikan yang unggul. Maka dari itu diperlukan pemecahan masalah terhadap ketidakstabilan kehadiran di sekolah, salah satu startegi yang digunakan untuk meningkatkan komitmen organisasi Luthans (2006, hlm 248) bahwa komitmen organisasi merupakan perilaku karyawan atas kesetian atau loyalitas terhadap organisasi, maka membina komitmen dapat dilakukan dengan pembinaan loyalitas terhadap seluruh warga sekolah. Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada guru akan membuat guru tersebut terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasi yang negatif misalnya membolos, mangkir, pindah kerja ke organisasi lain, meninggalkan jam kerja dan lain sebagainya. Sehingga diharapkan bahwa sebuah sekolah para guru mempunyai komitmen yang tinggi, karena selain terhindar dari kemangkiran, perilaku membolos, maupun pindah kerja ke perusahaan lain, guru tersebut juga bersedia untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama sekolah. Komitmen sebagai kekuatan yang mengikat seseorang pada suatu tindakan yang memiliki relevansi dengan satu atau lebih sasaran.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Inti kajian dalam penelitian ini adalah mengenai masih lemahnya komitmen organisasi. Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya, mengingat pentingnya komitmen yang berdampak langsung terhadap mutu pendidikan, maka masalah komitmen ini merupakan aspek penting dalam pendidikan untuk diteliti. Peneliti melakukan pembatasan mengenai komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Untuk mengetahui pengaruh lebih jauh mengenai *total quality management* terhadap komitmen organisasi maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Total Quality Management* terhadap Komitmen Organisasi (Survey Berdasarkan Persepsi Guru di SMK Merdeka Bandung)”.

Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kualitas yang tinggi yang menjadikan individu lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik. Komitmen organisasi yang rendah akan

membuat individu untuk berbuat untuk kepentingan pribadinya. Selain itu, komitmen organisasi merupakan alat bantu psikologis dalam menjalankan organisasinya untuk mencapai hasil yang diharapkan, dengan kata lain Mardiyati & Prabowo (2015, hlm. 3) menyatakan bahwa “komitmen organisasi diperlukan untuk mendorong individu untuk berusaha keras mencapai tujuan organisasi sehingga menjadikan organisasi lebih baik, untuk mencapai mutu pendidikan yang di orientasikan kepada SMK maka diperlukan dorongan yang kuat dalam individu di dalam sekolah, sehingga akan menghasilkan suatu sikap yang berdedikasi tinggi agar mampu bertahan di sekolah dan memajukan tujuan sekolah dalam menghasilkan daya saing lulusan yang siap bekerja”.

Penerepan TQM pada instansi pendidikan di SMK perlu di interaksikan dengan sistem pengelolaan manajemen pendidikan yang bertujuan agar dapat mengoptimalkan harapan pelanggan. TQM dapat digunakan sebagai startegi untuk meningkatkan mutu pendidikan. Untuk mencapai keberhasilan TQM, diperlukan kerjasama antar warga sekolah yang dapat menerima nilai-nilai normatif sekolah dengan dedikasi yang tinggi untuk tanggung jawab pekerjaannya dalam menghasilkan daya saing lulusan yang berkualitas. Tjiptono & Diana, Total Quality Management (2003, hlm. 66) menyatakan bahwa TQM merupakan sistem yang dapat dikembangkan menjadi pendekatan dalam menjalankan usaha untuk memaksimalkan daya saing sekolah melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa, tenaga kerja, proses dan lingkungannya, yang mengangkat kualitas sebagai startegi usaha dan berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan melibatkan seluruh warga sekolah yang memiliki tekad yang kuat untuk bekerja di sekolah.

Handhoko, dkk (2016, hlm. 99) menyatakan bahwa “Penerapan TQM perlu diikuti pula dengan komitmen organisasi untuk mendorong individu agar berusaha keras mencapai tujuan organisasi sehingga menjadikan organisasi unggul”. Komitmen organisasi sangatlah penting keberadaanya dalam pengelolaan SDM untuk pencapaian tujuan sekolah. Peran keterlibatan seluruh warga sekolah yang akan menentukan arah keberhasilan pencapaian tujuan sekolah. Susanty (2011, hlm. 99) menyatakan bahwa “Kesuksesan TQM akan meningkatkan kualitas dari daya saing lulusan yang diperoleh dari komitmen yang tetap menjadi bagian dari sekolah, sehingga pengoptimalan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki secara berkesinambungan untuk memperbaiki kualitas yang dapat bersaing di dunia global.

Telah banyak ahli yang menyatakan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Sehubungan dengan keterbatasan waktu dan merujuk pada data empirik

yang telah ada, diduga faktor determinan yang paling berpengaruh terhadap TQM di SMK Merdeka Bandung adalah masalah komitmen organisasi.

Masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini dirumuskan dalam pernyataan masalah (*problem statement*) sebagai berikut: “TQM di SMK Merdeka Bandung belum Efektif, ditandai dengan masih belum optimalnya pencapaian kehadiran setiap tahunnya. Hal tersebut diduga karena komitmen organisasi yang rendah. Kondisi semacam ini harus segera ditangani dan salah satu penentu berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan sekolah SMK Merdeka Bandung”.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pernyataan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat efektivitas implementasi *total quality management* (tqm) di SMK Merdeka Bandung?
2. Bagaimana tingkat komitmen organisasi guru di SMK Merdeka Bandung?
3. Adakah pengaruh *total quality management* (tqm) terhadap komitmen organisasi?

1.3. Tujuan Penelitian

Memperhatikan rumusan masalah tersebut, maka secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran empirik tentang bagaimana pengaruh *total quality management* terhadap komitmen organisasi (survey berdasarkan persepsi guru di SMK Merdeka Bandung) . Sedangkan secara spesifik penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan:

1. Untuk memberikan gambaran tingkat efektivitas implementasi *total quality management* (tqm) di SMK Merdeka Bandung.
2. Untuk memberikan gambaran tingkat komitmen organisasi di SMK Merdeka Bandung.
3. Untuk mengukur pengaruh *total quality management* (tqm) terhadap komitmen organisasi di SMK Merdeka Bandung.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Sebagai bahan pengetahuan dan masukan untuk SMK Merdeka Bandung dalam meningkatkan komitmen organisasi.
2. Dapat memberikan gambaran yang lebih nyata tentang implementasi ilmu yang didapatkan dari perkuliahan.

3. Sebagai bahan informasi dan referensi bagi pihak yang berminat untuk mengkaji lebih luas mengenai *total quality management* dan kaitannya dengan komitmen organisasi.