

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi oleh manusia. Secara faktual, mendidik merupakan kegiatan antar manusia, oleh manusia dan untuk manusia. Pendidikan merupakan suatu usaha dari setiap bangsa dan negara untuk meneruskan dan menurunkan pengetahuan dari generasi yang lalu ke generasi berikutnya. Dengan pendidikan, diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat berkembang seluruh potensi yang dimilikinya sehingga menjadi manusia yang relatif lebih baik, berbudaya, dan manusiawi (Hermanto & Winarno, 2013).

Pendidikan mempunyai fungsi dan tujuan. Fungsi pendidikan adalah menyiapkan sebagai manusia, tenaga kerja, dan warga negara yang baik. Sedangkan tujuan pendidikan tertuang dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang tujuan Pendidikan Nasional Bab II Pasal III yang berbunyi: “Pendidikan nasional bertujuan mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi 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” (Hermanto & Winarno,2013).

Guru pada dasarnya merupakan salah satu komponen dalam proses pembelajaran yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Sebagai komponen dalam bidang kependidikan, seorang guru harus berperan serta secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang, sehingga ia dituntut memiliki integritas, loyalitas, dedikasi, dan responsibility untuk mewujudkan dirinya menjadi guru profesional. Dalam arti khusus, guru tidak semata-mata sebagai “pengajar” yang melaksanakan transfer of knowledge, tapi juga sebagai “pendidik” yang berkewajiban melaksanakan transfer of values, sekaligus sebagai “pelatih” yang melakukan transfer of skill, dan “pembimbing” yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar (Isjoni, 2010).

Bangsa dan masyarakat kita sangat membutuhkan guru yang mampu mengangkat citra dan marwah pendidikan yang terkesan sudah kacau balau ini. Sehingga muncul kesulitan bagaimana harus dimulai, kapan dan siapa yang memulainya, serta darimana harus dimulai. Kekacauan pendidikan akan dapat diatasi jika memiliki rasa kepedulian, dan berbagi rasa. Oleh karena itu, kita harus memiliki satu persepsi, satu langkah dan satu tujuan bagaimana mengangkat “batang terendam” tersebut menjadi pendidikan yang bermutu atau berkualitas. Tentunya diharapkan mampu

mengangkat peringkat dan citra pendidikan yang termasuk terendah di Asia. (Isjoni, 2010).

Guru MA yang berada di jepara masih ada sekolah-sekolah yang kekurangan guru, sehingga harus mengangkat Guru. Guru tersebut bekerja sama seperti Gurunya pada umumnya akan tetapi Guru gajinya jauh di bawah Guru tersebut, perlu komitmen kerja yang tinggi untuk Guru tersebut agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Selain komitmen kerja Guru juga harus dibekali dengan keahlian bekerja dalam hal ini keahlian dalam mengajar yang mencukupi. Sebaliknya apabila hanya mempunyai komitmen kerja tetapi tidak mempunyai keahlian bekerja, kinerja guru pun tidak maksimal. Komitmen dari diri sendiri merupakan faktor yang sangat kuat untuk meningkatkan prestasi kerja. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kartika dan Kaihatu, 2010).

Komitmen guru dalam memberikan pengetahuan, tenaga serta pikiran kepada siswa adalah hal yang sangat penting guna mencapai tujuan pendidikan. Sebagai sumber daya sekolah, guru dituntut memiliki komitmen yang tinggi agar dapat menjalankan fungsinya sebagai pengajar yang berdedikasi. komitmen adalah sikap seseorang yang bekerja sangat keras untuk melakukan atau mendukung sesuatu. Kemudian definisi lain komitmen adalah tindakan atau janji untuk memenuhi kewajiban kepada seseorang atau sesuatu di masa datang. Dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan tindakan seseorang yang berusaha sangat keras untuk melakukan

kewajiban pada seseorang atau mendukung sesuatu dimasa depan (DK Sari, 20114).

Perilaku komitmen guru adalah tingka laku, tanggapan seorang guru atau perbuatan seseorang dalam penyampaian mengenai objek pada situasi tertentu yang terjadi akibat dari interaksi dirinya dengan lingkungan sekitarnya. Sikap dan perilaku pengajar dalam hal ini seorang guru adalah pandangan, perasaan, pemikiran, dan wujud tindakan atau perbuatan guru mengenai siswa dan mata pelajaran dalam rangka proses berkomitmen kepada sekolah (Muhibin Syah, 2013).

Komitmen guru tercermin dalam perilakunya pada pelaksanaan tugas pokoknya sebagai guru dan keterlibatan pada kegiatan sekolah. Apakah dengan bangga, terpaksa atau hanya pemenuhan tanggungjawab secara moral saja. Jika setiap guru mempunyai komitmen kuat pada sekolah maka apa yang terjadi di sekolah baik berupa kendala, tantangan tidak akan menyurutkan semangat untuk mempersembahkan yang terbaik, mewujudkan tujuan dan nilai sekolah yang diyakininya serta cenderung tinggal dalam sekolah. komitmen guru pada organisasi disebut komitmen organisasional. Perilaku guru terhadap sekolah MA Masalikil Huda Tahunan Jepara dapat tercermin dengan berbagai tindakan yang telah dilakukan guru selama berinteraksi disekolah.

Perilaku guru ditunjukkan dengan guru selalu mengajar tepat waktu serta jarang sekali ada kelas yang kosong atau jam kosong, selanjutnya perilaku guru terhadap sekolah MA Masalikil Huda Tahunan

Jepara tidak pernah berhenti menegur siswa yang punya kebiasaan yang kurang baik disekolah tujuannya agar siswa lain tidak mengikuti kebiasaan yang kurang baik tersebut seperti bolos sekolah, tidak mengikuti pelajaran, ataupun kenakalan diluar sekolah seperti merokok, pacaran dan lain sebagainya. Namun dari berbagai perlakuan guru yang telah dilakukan kepada sekolah belum berdampak pada kesejahteraan guru dalam hal ini berkaitan dengan gaji. Perilaku komitmen guru tercermin dalam kegiatan sehari-hari disekolah dalam hal guru yang demokratis, tanggungjawab, suka bekerja sama, baik hati, guru yang sabar, adil (tidak pilih kasih), konsisten, bersikap terbuka, suka menolong, ramah, humoris, memiliki berbagai macam minat, menguasai bahan pelajaran dan tidak ada anak emas atau anak tiri disekolah tersebut.

Hal yang menarik dari pemilihan lokasi penelitian ini adalah memilih sekolah MA Masalikil Huda Tahunan Jepara karena lokasinya yang strategis, satu-satunya sekolah yang tertua di jepara, akreditasinya A, dan murid di sekolah tersebut tidak terlalu banyak berkisar 250. Dengan adanya murid yang kurang banyak sehingga gaji yang diperoleh guru itu hanya sedikit, dikarenakan kompensasi terbanyak diperoleh dari pembayaran SPP dari siswa.

Guru di MA Masalikil Huda Tahunan Jepara menerima gaji yang tidak sama dengan guru-guru lainnya. nominalnya tergantung kebijakan sekolah. Penggajian juga sesuai banyak jam mengajar. Guru tersebut mengatakan Kalau dia tiap bulan terima tujuh ratus ribu rupiah. Itupun

sudah beberapa tahun. Guru baru paling terima dua ratus ribu rupiah, ujanya. Guru digaji menggunakan dana bantuan operasional sekolah, yang dihitung per jam dari tiap jam belajar mengajar. Biasanya per jam Guru dibayar Rp25 ribu. Sedangkan dibandingkan dengan standar gaji yang telah ditetapkan oleh pemerintah sebesar Rp50 ribu per. Rata-rata perbulan memperoleh gaji dari sekolah yaitu antara Rp. 200.000 – Rp. 500.000. Untuk menambah finansialnya, ia juga mengajar di sekolah lain atau mencari penghasilan tambahan. Karena apabila hanya mengajar di satu sekolah jelas tidak akan mencukupi kebutuhan hidupnya.

Guru berhak untuk mendapatkan kesejahteraan dari tugas yang telah ia laksanakan yaitu mengajar anak didiknya. Apabila guru tersebut berstatus negeri maka gaji dan tunjangan yang diterima dibayarkan oleh pemerintah, tetapi apabila guru tersebut diangkat dan ditugaskan oleh masyarakat di suatu lembaga pendidikan swasta maka honor yang ia terima dibayarkan oleh yayasan atau lembaga yang bersangkutan, seperti yang dijelaskan di dalam Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2017 Tentang Guru dan Dosen pada pasal 15 ayat 2 dan 3 yaitu, pada pasal 2 “Guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah diberi gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan”, sedangkan pada pasal 3 “Guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat diberi gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama”.

Kesejahteraan berupa selain gaji maka seorang guru juga mempunyai hak untuk mendapatkan jaminan terhadap kesejahteraan sosialnya. Jaminan-jaminan kesejahteraan tersebut telah diwujudkan oleh pemerintah atau lembaga-lembaga yang bersangkutan berupa jaminan kesehatan, perumahan ataupun yang lainnya untuk memberi kemudahan kepada guru, misalkan seorang guru yang ditempatkan di daerah khusus akan mendapatkan kemudahan yaitu disediakan rumah tinggal untuk mereka seperti yang diatur di dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2017 Tentang Guru dan Dosen pada pasal 18 ayat 3 yaitu “Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau pemerintah daerah di daerah khusus, berhak atas rumah dinas yang disediakan oleh pemerintah daerah sesuai dengan kewenangannya”.

Guru MA Masalikel Huda Tahunan Jepara ini meskipun diberi gaji kecil namun tidak sedikit juga yang tetap bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya akan tetapi ada juga yang masih bermalasan dan tidak disiplin menjalankan pekerjaannya. Ini tentunya berkaitan dengan komitmen kerja masing-masing guru tersebut ada yang rendah dan tinggi, perlu adanya dukungan sosial dari rekan kerja dan atasannya agar bisa mendongkrak komitmen kerja guru yang masih memiliki komitmen yang kurang. Guru MA Masalikel Huda Tahunan Jepara yang statusnya tidak tetap tentu ia masih di beri gaji yang minim, komitmen kerja juga akan sangat mempengaruhi kenaikan gajinya tersebut karena akan bisa menjadi tetap

jika mempunyai komitmen kerja yang bagus maka kinerjanya juga akan baik.

Peraturan tentang guru Tetap wajib mengajar 24 jam dalam satu minggu ini menyebabkan berkurangnya jam mengajar untuk Guru berkurang. Guru MA Masalikil Huda Tahunan Jepara yang jamnya kurang dari 24 jam tatap muka juga mengalami masalah terutama pengajuan tunjangan fungsional. Tunjangan fungsional adalah tunjangan yang diberikan oleh pemerintah diperuntukkan bagi Guru. Guru MA Masalikil Huda Tahunan Jepara sangat mengharapkan adanya kejelasan mengenai sistem tunjangan ini. Guru tetap menjaga komitmen dirinya sendiri agar bisa diangkat menjadi guru tetap. Hal itulah yang menjaga komitmen Guru agar terus tetap bekerja. Komitmen merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar yang ada, pada intinya berkisar sekitar imbalan materi dan imbalan non materi yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, dimana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Rahmawati, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Elit Prambara Yudha yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Kota Madiun. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yakni kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh fakta bahwa

Motivator dan Hygiene mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Selanjutnya, diharapkan faktor motivasi tersebut mendapat perhatian yang lebih dari pimpinan MI Islamiyah sehingga komitmen guru dapat ditingkatkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Jumardi Budiman yang berjudul Analisis Motivasi Dan Komitmen Mengajar Guru Tidak Tetap Berbasis Kompensasi di Kecamatan Meliau Kabupaten Sanggau. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yakni wawancara secara mendalam. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh fakta bahwa kompensasi yang diterima guru tidak tetap di Kecamatan Meliau bervariasi, mulai dari Rp. 200.000 hingga Rp. 500.000 per bulan, tergantung dari jumlah jam mengajar. Meskipun menerima kompensasi yang tidak besar, semua responden memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi untuk tetap mengabdikan diri sebagai guru.

Fenomena yang terjadi di sekolah MA Masalikil Huda Tahunan Jepara, pada komitmen serta perilaku guru yang diberikan kepada sekolah tidak seimbang, gaji guru di sekolah tersebut relatif kecil sedangkan komitmen guru sangat tinggi di sekolah tersebut. Seharusnya jika gaji guru tinggi otomatis komitmen juga tinggi, sedangkan gaji guru di MA Masalikil Huda Tahunan Jepara menggunakan dana bantuan operasional sekolah, yang dihitung per jam dari tiap jam belajar mengajar. Biasanya per jam Guru dibayar Rp25 ribu, dibandingkan dengan standar gaji yang telah ditetapkan oleh pemerintah sebesar Rp50 ribu per jam.

Berkaitan dengan guru yang telah berkomitmen kepada sekolah tercermin dalam sikap guru yaitu guru yang demokratis pada berbagai hal mulai dari mengajar siswa ataupun menyelesaikan tugas dari sekolah, tanggungjawab terhadap siswa ataupun kewajiban yang diberikan dari sekolah, suka bekerja sama dengan guru lain agar sesama guru selalu berkomitmen kepada sekolah MA Masalikel Tahunan Huda untuk kemajuan bersama, baik hati kepada semua manajemen sekolah tanpa terkecuali ketika ada permasalahan diselesaikan dengan musyawarah secara bersama-sama, guru yang sabar ketika menghadapi siswa yang kurang baik ataupun sesama rekan profesi yang merasa ada persaingan dilingkungan sekolah, konsisten terhadap pekerjaan ataupun tugas yang telah menjadi SOP guru tersebut disekolah, menguasai bahan pelajaran supaya siswa yang diajar bisa paham serta mampu bersaing dengan siswa lain dalam hal pembelajaran disekolah dan guru selalu bersikap tidak ada anak emas atau anak tiri disekolah tersebut.

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis hanya membatasi ruang lingkup penelitian ini pada masalah yang berhubungan dengan komitmen guru di sekolah MA Masalikel Huda Tahunan Jepara. Penelitian ini dilakukan terhadap guru di sekolah MA Masaliki Huda Tahunan Jepara.

1.3. Rumusan Masalah

Fenomena yang terjadi di sekolah MA Masalikel Huda Tahunan jepara, pada komitmen serta perilaku guru yang diberikan kepada sekolah tidakimbang, gaji guru disekolah tersebut relatif kecil sedangkan komitmen guru sangat tinggi disekolah tersebut. Seharusnya jika gaji guru tinggi otomatis komitmen juga tinggi, sedangkan gaji guru di MA Masalikel Huda Tahunan Jepara menggunakan dana bantuan operasional sekolah, yang dihitung per jam dari tiap jam belajar mengajar. Biasanya per jam Guru dibayar Rp25 ribu, dibandingkan dengan standar gaji yang telah ditetapkan oleh pemerintah sebesar Rp50 ribu per jam.

Berkaitan dengan guru yang telah berkomitmen kepada sekolah tercermin dalam sikap guru yaitu guru yang demokratis pada berbagai hal mulai dari mengajar siswa ataupun menyelesaikan tugas dari sekolah, tanggungjawab terhadap siswa ataupun kewajiban yang diberikan dari sekolah, suka bekerja sama dengan guru lain agar sesama guru selalu berkomitmen kepada sekolah MA Masalikel Tahunan Huda untuk kemajuan bersama, baik hati kepada semua manajemen sekolah tanpa terkecuali ketika ada permasalahan diselesaikan dengan musyawarah secara bersama-sama, guru yang sabar ketika menghadapi siswa yang kurang baik ataupun sesama rekan profesi yang merasa ada persaingan dilingkungan sekolah, konsisten terhadap pekerjaan ataupun tugas yang telah menjadi SOP guru tersebut disekolah, menguasai bahan pelajaran supaya siswa yang diajar bisa paham serta mampu bersaing dengan siswa lain dalam hal pembelajaran disekolah

dan guru selalu bersikap tidak ada anak emas atau anak tiri disekolah tersebut. Dari fenomena diatas maka muncul rumusan masalah mengenai **Bagaimana komitmen kerja guru di sekolah MA Masalikel Huda Tahunan Jepara dan mengapa guru yang mengajar disana masih bertahan ?**

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, Penelitian ini secara umum untuk memberikan gambaran yang benar serta arah yang jelas dalam pelaksanaan penelitian ini, maka perlu dirumuskan tujuan yang akan dicapai adalah maka tujuan dari penelitian ini adalah Untuk menganalisis komitmen kerja guru di sekolah MA Masalikel Huda Tahunan Jepara.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi prestasi terhadap komitmen guru di sekolah MA Masalikel Huda Tahunan Jepara dan dapat meningkatkan kemampuan untuk menerapkan teori yang diperoleh semasa perkuliahan, khususnya konsentrasi manajemen perusahaan

1.5.2. Manfaat Praktisi

a. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pihak sekolah untuk melakukan penelitian mengenai komitmen guru disekolah.

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan atau gambaran dalam penelitian berikutnya bagi mahasiswa lain supaya bisa dikembangkan menjadi lebih baik dan lebih luas pembahasannya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan kajian atau penelitian yang relevan di masa mendatang. Selain itu digunakan untuk menerapkan ilmu yang sudah dipelajari selama ini hasil dari mengikuti perkuliahan selama ini.

