

BAB 1 PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang

Pendidikan adalah modal yang amat berharga bagi seseorang. 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. Sebagai seorang pendidik, sesuai dengan Undang-Undang no. 14 tahun 2005 tentang pendidikan, guru memiliki tugas utama untuk membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Undang-undang tersebut juga menyatakan guru sebagai seorang pekerja profesional, yang penunjukannya harus melalui serangkaian kegiatan dan prasyarat yang wajib dipenuhi.

Akan tetapi, ketika menjalani profesinya itu, guru kerap kali melakukan beberapa kesalahan, di antaranya adalah mengambil jalan pintas untuk menjalankan kurikulum, menunggu siswa berperilaku negatif, menerapkan disiplin tidak pada tempatnya, mengabaikan perbedaan peserta didik, merasa dirinya paling pandai, melakukan diskriminasi, serta memaksakan kehendak pada siswa (Soejanto, 2008). Sebagai contoh, di media massa sering terlihat liputan mengenai kasus kekerasan yang dilakukan oleh guru terhadap muridnya. Selain itu, terdapat juga sebagian guru melakukan kecurangan yang menyalahi profesi dengan membantu siswanya menyelesaikan soal Ujian Nasional (UN), seperti yang terjadi di Lubuk Pakam, Sumatera Utara, ketika 16 oknum guru membetulkan jawaban ujian nasional siswanya sehingga ditangkap polisi, serta beberapa kasus lainnya yang sejenis yang dilakukan oleh guru (Hidayat, 2008).

Tak hanya itu, kesalahan lain yang dilakukan oleh guru adalah mengenai malasnya guru untuk mengajar, seperti yang terjadi di beberapa sekolah yang terletak di kecamatan Nusa Penida, Bali dimana kegiatan belajar-mengajar terhenti akibat guru-gurnya malas mengajar (www.balipost.co.id), dan kasus guru berinisial DZ, seorang pengajar di SMPN 1 Limpasu, Kalimantan Selatan yang membolos mengajar sampai berbulan-bulan lamanya. Perilaku ini tentunya akan

membawa kerugian tidak hanya bagi para anak didiknya, namun juga terhadap citra dunia pendidikan secara umum, karena guru dalam hal ini tidak hanya berperan sebagai pendidik bagi si murid, namun juga sebagai panutan yang hendaknya senantiasa memberikan teladan bagi murid-muridnya (Ramdhan, 2009).

Idealnya, seorang guru seharusnya mampu membantu anak didik untuk mengembangkan daya berpikir atau penalaran sedemikian rupa sehingga mampu untuk turut serta secara kreatif dalam proses transformasi kebudayaan ke arah keadaban demi perbaikan hidupnya sendiri dan kehidupan seluruh masyarakat di mana dia hidup (Yoesoef, 1980). Seorang guru juga harus dapat menjadi panutan, menguasai ilmu dengan baik, memahami akan profesinya, serta memberikan teladan bagi anak muridnya (Kusumah, 2008). Sedangkan mengenai berbagai kasus dan masalah yang melibatkan guru seperti yang sudah dipaparkan di bagian sebelumnya, menurut Aswandi (2005), Ariyasa (2006), dan Manurung (2008), semua itu terjadi sebagai akibat dari rendahnya komitmen guru terhadap profesinya.

Oleh karena itu, guru hendaknya memiliki komitmen profesi yang tinggi agar dapat menjalani peran guru ideal dan mendidik murid dengan baik, karena seorang guru mempunyai tanggung jawab terhadap keberhasilan anak didiknya. Weick dan McDaniel (dalam Somech & Bogler, 2002) mengemukakan bahwa sebuah profesi memerlukan komitmen yang mendalam dari seluruh anggotanya, dan komitmen itu membutuhkan pengadopsian dari nilai-nilai tertentu yang spesifik. Selain itu, menurut Graham (1996) komitmen guru terhadap profesi merupakan salah satu kunci dalam proses belajar-mengajar yang terjadi di sekolah.

Secara sederhana, komitmen profesi terkait dengan keterlibatan individu sebagai seorang profesional kepada pekerjaannya dan pentingnya pekerjaan itu sendiri secara umum. Menurut Aranya dan Ferris (1984), komitmen profesi merujuk pada kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan pada satu jenis profesi tertentu, yang disertai keinginan untuk menambah usaha yang dilakukan terkait dengan profesinya dan juga keinginan untuk menjaga keanggotaan

terhadap profesi itu. Terkait dengan guru sebagai seorang profesional, seorang guru yang memiliki komitmen profesi yang tinggi, menurut Somech dan Bogler (2002) akan membuat dirinya memiliki keterikatan psikologis yang kuat terhadap para siswa dan mata pelajaran yang mereka ajar.

Hal lain yang tidak bisa dilepaskan dari pendidikan, yang juga memiliki peranan penting dan terkait dengan profesi guru, adalah sekolah. Guru, sebagai seorang pekerja profesional di bidang pendidikan tentunya tidak bisa dilepaskan dari sekolah yang merupakan organisasi tempat guru tersebut bekerja. Dalam kaitannya dengan sekolah, Blase et al. (dalam Somech & Bogler, 2002) menyatakan bahwa perubahan lingkungan yang terjadi secara global saat ini telah menghadapkan guru dan sekolah dengan berbagai macam tuntutan yang terus bertambah. Dalam proses ini, sekolah mau tidak mau menjadi lebih tergantung pada guru yang berkomitmen terhadap tujuan dan nilai-nilai dari sekolah, memiliki keinginan lebih untuk menggunakan usaha yang melampaui harapan minimal dari sekolah, dan juga keinginan yang tinggi untuk tetap bertahan di organisasi yang bersangkutan (Easley, dalam Somech & Bogler, 2002). Dengan kata lain, sekolah membutuhkan seorang guru yang tidak hanya memiliki komitmen profesi yang tinggi, tapi juga komitmen organisasi yang tinggi untuk menghadapi perubahan lingkungan.

Meyer dan Allen (1997) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan individu dengan organisasinya, dan yang mempengaruhi keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Pentingnya komitmen terhadap organisasi dapat dilihat dari tujuan dari komitmen organisasi itu sendiri, yaitu agar terciptanya kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien (Kuntjoro, dalam Kurniasari, 2004). Selain itu, penelitian-penelitian mengenai komitmen organisasi menunjukkan hasil bahwasanya komitmen organisasi mempengaruhi tingkat absensi karyawan serta meningkatkan kesediaan individu untuk melakukan tugas tambahan (Mowday, 1982).

Dari sisi guru sendiri, guru yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap sekolah tempatnya mengajar akan memperlihatkan perilaku yang

membantu sekolah untuk mencapai tujuannya, dan memperlihatkan usaha yang melebihi harapan minimal dari sekolah, dan berkeinginan untuk tetap berada di sekolah yang bersangkutan (Somech & Bogler, 2002).

Kedua tipe komitmen itu, komitmen terhadap profesi dan organisasi, merupakan hal yang sangat diperlukan untuk mencapai keharmonisan dan kinerja maksimal antara profesional dan organisasi tempatnya bekerja. Dalam hal ini, komitmen profesi dan organisasi diperlukan guru untuk mencapai tujuan sekolah, meningkatkan profesionalisme guru, dan mengejar perubahan dalam metode mengajar guru. Akan tetapi kedua jenis komitmen tersebut terkadang juga dapat mengalami konflik, khususnya dalam organisasi yang bersifat birokratis (Wallace, dalam Novari, 2007). Akan tetapi, sekolah, sebagai sebuah organisasi yang tidak terlalu ketat dan birokratis juga dapat memungkinkan terjadinya konflik antara profesional dan organisasi (Somech & Bogler, 2002).

Konflik antara guru dan sekolah yang umumnya terjadi biasanya berkisar antara nilai-nilai profesionalisme guru dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh sekolah. Sebagai contoh, berdasarkan wawancara dengan Pak Jamal dan Pak Ivan, dua orang guru (2009), ketika guru tidak mengizinkan sebagian murid untuk ikut ulangan umum karena tidak memenuhi prasyarat minimal kehadiran, sekolah justru menekan guru untuk mengizinkan murid mengikuti ulangan meski tingkat absensinya melebihi batas minimal untuk ikut ulangan. Contoh lainnya adalah kebijakan sekolah untuk mengkatrol nilai murid yang tidak memenuhi standar kompetensi agar dapat lulus ulangan harian ataupun ulangan umum, meski guru yang bersangkutan ingin nilai murid sebagaimana adanya kemampuan mereka

Menurut Wallace (1995), ketika terjadi konflik antara profesional dan organisasi yang mempekerjakannya, mereka akan memilih untuk lebih setia pada salah satunya. Terkait dengan konflik antara guru dan sekolah seperti yang sudah dikemukakan di atas, hal ini tentunya dapat menjadi masalah dalam keberlangsungan proses belajar-mengajar yang terjadi. Apabila guru lebih berkomitmen pada organisasinya, maka dia tidak akan terlalu memperhatikan nilai-nilai profesi yang dianutnya, sehingga ketika sekolah mengeluarkan kebijakan yang bertentangan dengan nilai profesi, maka mungkin saja guru akan

mematuhinya tanpa protes. Begitu pula sebaliknya, jika guru lebih berkomitmen pada profesinya, maka dia tidak akan terlalu mementingkan tujuan dan nilai-nilai dari sekolah sehingga dapat terjadi kesenjangan antara apa yang ingin dicapai sekolah dengan apa yang telah dilakukan guru. Idealnya seorang guru memiliki baik komitmen terhadap profesi maupun organisasi yang tinggi, sehingga dia akan tetap memegang nilai-nilai profesi yang dianut dan juga tetap memperhatikan dan berusaha untuk mencapai tujuan sekolah sebagai organisasi tempatnya bekerja, dan pada akhirnya dapat mendidik murid dengan optimal.

Penelitian tentang hubungan antara profesional dengan organisasi yang mempekerjakannya telah banyak dilakukan (Aranya et al., 1981; Aranya & Ferris, 1984; Baugh & Roberts, 1994; Wallace, 1993, dalam Huang, 2001). Adapun dua faktor utama yang berpengaruh terhadap hubungan ini adalah komitmen profesi dan komitmen organisasi (Aranya et al., 1981; Aranya & Ferris, 1984, dalam Huang, 2001). Komitmen profesi dan komitmen organisasi merupakan dua hal yang sangat penting, karena hubungan ini berpengaruh terhadap: (a) sikap dan reaksi afektif terhadap lingkungan kerja, (b) intensi tingkah laku, seperti tingkah laku meninggalkan organisasi (Lachman & Aranya, 1986). Sebagai tambahan, komitmen profesi juga berkaitan dengan etika profesional dan akan mempengaruhi ketertarikan publik. Oleh karena itu, pemahaman terhadap hubungan antara komitmen profesi dengan komitmen organisasi merupakan sebuah isu yang penting (Huang, 2001). Di Indonesia sendiri, penelitian mengenai komitmen profesi dan komitmen organisasi dilakukan dengan mengambil subjek di antaranya dari profesi jaksa (Novari, 2007) dan pekerja di bidang teknik (Kristiana, 1995). Sistem pendidikan Indonesia yang berbeda dengan negara lain serta banyaknya kasus yang melibatkan guru dan sekolahnya dapat memberikan keunikan tersendiri ketika penelitian ini dilakukan di Indonesia. Kurangnya penelitian tentang komitmen profesi serta kasus-kasus mengenai guru seperti yang sudah dipaparkan sebelumnya mendorong peneliti untuk melihat lebih jauh seperti apakah hubungan yang terjadi antara komitmen profesi dengan komitmen organisasi pada guru.

1. 2. Permasalahan Penelitian

Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen profesi dan komitmen organisasi pada guru?

1. 3. Tujuan Penelitian

Mengetahui seberapa kuat hubungan antara komitmen profesi dengan komitmen organisasi pada guru

1. 4. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat untuk memperkaya pengetahuan mengenai komitmen profesi dan komitmen organisasi yang terdapat pada guru.
2. Secara praktis, penelitian ini dapat bermanfaat bagi sekolah yang berkaitan. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan mengenai apa yang harus dilakukan sekolah terkait dengan komitmen profesi dan komitmen organisasi pada guru.

I. 5. Sistematika Penelitian

I. 5. 1. Pendahuluan

Berisi fenomena yang menjadi latar belakang penelitian, yaitu tentang kondisi guru yang merupakan pekerja profesional dan sekolah yang merupakan organisasi tempat guru bekerja, serta konflik yang mungkin terjadi antara komitmen seorang guru terhadap profesi dan organisasi yang mempekerjakannya. Bab ini juga berisi permasalahan penelitian yang terkait dengan komitmen profesi dan organisasi pada guru; tujuan dan manfaat penelitian; serta sistematika penelitian.

I. 5. 2. Tinjauan Pustaka

Berisi teori-teori yang digunakan dalam penelitian, yaitu teori komitmen profesi yang mencakup definisi, komponen, dan

anteseden komitmen profesi; teori komitmen organisasi yang mencakup definisi, komponen, anteseden dan komsekuensi komitmen organisasi; teori mengenai guru yang mencakup definisi, hak, kewajiban, dan kompetensi dari seorang guru; serta dinamika komitmen profesi dengan komitmen organisasi.

I. 5. 4. Metode Penelitian

Berisi tentang penjelasan mengenai pendekatan dan tipe penelitian, subjek penelitian, metode pengumpulan data, alat ukur penelitian, norma, prosedur penelitian, serta rencana analisis data

I. 5. 4. Analisis dan hasil

Berisi gambaran umum responden, analisis dari data yang didapatkan serta interpretasi dari hasil perhitungan statistik terhadap data, pembuktian hipotesis yang diajukan, serta analisis tambahan yang dibutuhkan.

I. 5. 5. Kesimpulan, Diskusi, dan Saran

Berisi kesimpulan yang menjawab permasalahan penelitian, diskusi yang menjelaskan hasil temutn dengan teori, keterbatasan penelitian, saran teoritis untuk mengembangkan penelitian selanjutnya, serta saran praktis yang dapat dilakukan berdasarkan hasil penelitian.

I. 5. 6. Lampiran :

Berisi alat ukur dan data-data lain yang dibutuhkan sebagai informasi tambahan.