

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan dunia pendidikan yang semakin maju, di butuhkan guru yang dapat menguasai teknologi karena persaingan semakin ketat dan di butuhkan guru yang professional. Sebelumnya pendidikan hanya sebatas datang untuk melakukan aktifitas belajar mengajar, seiring dengan perkembangannya, baik tenaga pendidik maupun peserta didik di tuntut melakukan hal yang lebih. Mulai dari waktu, metode, sarana dan prasarana yang digunakan, hingga SDM (sumber daya manusia) yang diperlukan.

Dunia pendidikan di Indonesia masih memiliki beberapa kendala yang berkaitan dengan mutu pendidikan, di antaranya adalah keterbatasan akses pada pendidikan, jumlah guru yang belum merata, serta kualitas guru itu sendiri dinilai masih kurang. (www.prestasi-iejef.org).

Jumlah guru yang sesuai dengan kualifikasi saat ini dinilai masih belum merata di daerah. Menurut Direktur Jendral pendidikan dasar (Dikdas) Kemendikbud Hamid Muhammad saat ini banyak SD di Indonesia kekurangan tenaga guru. Jumlahnya di perkirakan mencapai 112 ribu guru. Upaya meningkatkan kualitas para guru, Kemendikbud akan meningkatkan kualifikasi guru melalui biaya beasiswa S1 bagi guru SD dan SMP. Hamid menjelaskan, jumlah guru SD di sekolah negri dan swasta sekitar 1.850 ribu guru. Dari jumlah tersebut, hanya 60 persen guru yang sudah memenuhi

kualifikasi dengan gelar S1, sedangkan 40 persen lainnya belum memenuhi kualifikasi. (www.prestasi-iief.org).

Ketua GIB (Gerakan Indonesia berkibar) Bambang Irianto menyatakan bahwa lebih dari 54% guru di Indonesia yang tidak mempunyai kualitas yang baik dalam mengajar. Rendahnya kualitas pendidikan ditengarai menjadi faktor rendahnya kualitas pendidikan di tanah air, kebanyakan guru tidak kreatif dan tidak dapat menstimulasi siswa menjadi aktif dalam belajar dan menciptakan lingkungan belajar yang positif. (Lampost.co diakses pada tgl 20 februari 2016 pada 10.50 WIB)

Tak hanya itu permasalahan lainnya muncul, kesalahan yang dilakukan 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-gurunya malas mengajar (www.balipost.co.id diakses pada tgl 13 juni 2016 pada jam 01.30).

Keyataan ini sependapat dengan Surbakti (2013) yang mengemukakan bahwa guru di Indonesia belum menunjukkan komitmen untuk meningkatkan mutu dan perkembangan pendidikan di sekolah. Mutu pendidikan belum sesuai dengan apa yang diharapkan selama ini karena tidak adanya sanksi tegas pada guru terkait tugasnya sebagai pengajar.

Bedasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan penulis di salah satu di SDN di Surabaya timur menunjukkan bahwa masih banyak guru yang memiliki komitmen rendah yaitu 22 orang dari 38 guru yang diobservasi. Hal

ini menunjukkan bahwa lebih dari 50% guru di sekolah tersebut memiliki komitmen rendah. Berikut tabel hasil observasi.

Tabel 1.1.

Persentase Komitmen Guru SDN di Surabaya

Status Komitmen	Jumlah	Presentase
Tinggi	13	34,2%
Sedang	3	7,9%
Rendah	22	57,9%
Jumlah	38	100 %

Hasil observasi selama 1 minggu yang dilakukan pada guru SDN di Surabaya ditemukan bahwa masih ada 11 orang guru yang sering datang terlambat, 8 orang guru mengerjakan hal-hal yang tidak berkaitan dengan kegiatan mengajar, empat orang guru kurang perhatian dan bimbingan terhadap siswanya, dan lima orang guru lainnya berkeliling kelas untuk melihat satu persatu pekerjaan siswa apabila ada kesulitan. Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa masih sedikit guru yang memiliki komitmen yang tinggi dalam mengajar sesuai dengan pendapat Rayers & Roselholtz (dalam Solomon 2007) guru yang memiliki komitmen adalah guru yang mampu mempengaruhi proses pengajaran dan belajar siswa. Park (dalam Ahmad Rojak 2007) suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban guru yang dapat melahirkan tanggung jawab seperti memperhatikan siswa dan peduli dengan dengan siswa. Menurut Arinda (dalam Mulyasa 2008) terdapat

tujuh permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi professional guru dan tugas utamanya sebagai pengajar, yaitu : 1) rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran; 2) kurangnya pemahaman dalam mengelola kelas; 3) rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas; 4) rendahnya motivasi berprestasi; 5) kurang disiplin; 6) rendahnya komitmen profesi; 7) serta rendahnya kemampuan manajemen waktu.

Guna menjalankan tugas sebagai guru yang baik diperlukan kualitas dan komitmen guru yang tinggi agar tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas. Achsin (dalam batubara 2012) mengemukakan agar guru dapat melaksanakan perannya sebagai pendidik dan pengajar maka seorang guru dituntut memiliki pengetahuan khusus (profesional) dan pengalaman dalam melaksanakan tugasnya. Seorang guru dituntut memiliki keterampilan-keterampilan mengajar yang baik dan mampu mengelola siswa dan kelasnya, sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Syarat-syarat yang di tunjukan dengan adanya kemampuan komunikasi yang efektif dalam kegiatan belajar mengajar, mampu memancing minat peserta didik untuk giat belajar, menciptakan ruang belajar yang kondusif dan nyaman, serta berusaha untuk mengembangkan pengetahuan kemampuan mengajar yang dimiliki. Semua hal itu bertujuan guna memperoleh proses belajar mengajar yang efisien dan sesuai dengan tujuan pendidikan itu sendiri.

Menurut Sidi (dalam Surbakti 2013) bahwa seorang guru professional dituntut sejumlah persyaratan, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan reduktif, mempunyai etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara terus-menerus.

Bedasarkan uraian di atas, tidak cukup memiliki pengetahuan, belum cukup untuk menjadi guru profesional. Selain pengetahuan, guru profesional juga harus memiliki komitmen atas pekerjaannya sebagai guru. Komitmen di butuhkan agar dalam setiap menjalankan tugasnya, selalu dengan etos dan dedikasi yang tinggi.

Aranya, dkk (dalam Nurika Restuningdiah, 2009) menyatakan bahwa komitmen profesi adalah (1) adalah sebuah kepercayaan pada penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai profesi, (2) sebuah kemampuan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi.

Komitmen profesi sendiri dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan internal. Termasuk dalam faktor eksternal adalah rekan kerja, dukungan administrasi, kebijakan dan kondisi tempat kerja, serta dukungan keluarga. (Johnson dan Birekland, 2003; Weis, 1999 dalam Kurz, 2006). Sedangkan faktor internal yang mempengaruhi komitmen profesi adalah faktor nilai (Day, Elliot, & Kington, 2005 dalam Kurz, 2006) dan motivasi

(Diaz, 1981 dalam Kurz, 2006). Surbakti.(2013) menambahkan dari hasil penelitian bahwa komitmen guru dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Kepuasan kerja sendiri didefinisikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan secara keseluruhan ataupun terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan. (Pretty dkk dalam Surbakti, 2013).

Dengan kata lain kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil penilaian para karyawan terhadap apa yang telah diberikan organisasi kepada para karyawan. Secara umum masalah kepuasan kerja selalu dihubungkan dengan adanya respon emosional terhadap situasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan kepuasan kerja dengan komitmen profesi pada guru SDN di Surabaya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen profesi pada guru SDN di Surabaya.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen profesi pada guru SDN di Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan dalam disiplin psikologi organisasi terutama dalam kajian kepuasan kerja dan komitmen profesi.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis di harapkan penelitian ini bermanfaat kepada pihak pemerintah dan sekolah untuk dapat meningkatkan kualitas komitmen profesi pada guru melalui upaya meningkatkan kepuasan kerja.