

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kualitas sumber daya manusia (SDM) akan sangat berpengaruh terhadap hasil yang dicapai dalam pelaksanaan pembangunan nasional. Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia bukan merupakan tugas yang mudah, karena sumber daya manusia yang berkualitas bukan hanya dilihat dari penguasaannya terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi dilihat juga dari sikap dan mentalitasnya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan bangsanya, karena dengan pendidikan yang berkualitas diharapkan akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas pula, dan pada akhirnya dapat mendukung perkembangan pembangunan nasional.

Sekolah sebagai salah satu bentuk organisasi akan berkembang dengan baik dan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan jika didukung oleh komponen yang memadai, diantaranya fasilitas sekolah, sistem manajemen yang baik, minimnya konflik organisasi serta kepribadian guru dan karyawan di sekolah. Sekolah yang memiliki fasilitas lengkap jika dikelola dengan sistem manajemen yang buruk akan memunculkan berbagai persoalan diantaranya krisis kepercayaan terhadap

unsur pimpinan sekolah, semangat kerja guru dan karyawan rendah, yang pada akhirnya akan berakibat terhadap gagalnya pencapaian tujuan sekolah.

Mutu proses pembelajaran sangat erat kaitannya dengan peran dan tugas guru di sekolah, karena guru secara langsung berhadapan dengan siswa dalam pelaksanaan pendidikan. Menurut Sardiman (2005: 125) guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar-mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru harus berperan secara aktif dan dapat menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang hanya melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Komitmen guru dalam melaksanakan tugas menjadi hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Menumbuhkan komitmen kerja yang tinggi bukan persoalan mudah dalam organisasi sekolah, perlu ada kerjasama yang baik antara unsur pimpinan sekolah dengan guru dan karyawan sekolah. Guru sebagai salah satu komponen yang sangat penting di sekolah mempunyai pengaruh besar dalam menentukan arah dan kemajuan sekolah. Oleh karena itu perlu dijaga keharmonisan hubungan antar guru di sekolah, jangan sampai muncul persoalan-persoalan yang dapat menimbulkan perpecahan. Kepribadian guru secara emosional perlu dijaga dan mendapat perhatian dari pimpinan sekolah.

Salah satu tugas pimpinan sekolah adalah meminimalkan konflik organisasi sekolah agar dapat menumbuhkan semangat dan motivasi kerja guru agar memiliki komitmen kerja yang tinggi. Guru perlu diberikan motivasi dan kepercayaan dalam melaksanakan tugas dan dijaga stabilitas emosionalnya. Guru yang memiliki kepribadian baik diharapkan akan mampu mengendalikan diri, memiliki semangat dan motivasi kerja tinggi serta memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Iskandar (2012:3) yang menyatakan kepribadian adalah hasil dari perkembangan individu sejak masih kecil dan bagaimana cara individu itu sendiri dalam berinteraksi sosial dengan lingkungannya.

Sebagian besar SMA Negeri di Kabupaten Pringsewu dalam kurun waktu kurang dari 5 (lima) tahun telah mengalami 3 (tiga) kali pergantian kepala sekolah, yang disebabkan oleh politik praktis, yaitu pergantian kepala daerah yang menyebabkan pergantian struktural dibawahnya. Pergantian itu pun terjadi karena kepala sekolah dianggap tidak mendukung kepala daerah tersebut. Sebagai konsekuensinya, banyak terjadi perubahan agar dapat menyesuaikan dengan kebijakan pimpinan yang baru. Hal ini dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi guru dan karyawan sekolah dalam menjalankan tugas dan dapat memicu terjadinya konflik organisasi sekolah. Belum semua guru SMA Negeri di Kabupaten Pringsewu dilibatkan dalam penentuan kebijakan dan pengambilan keputusan sekolah. Kebijakan pimpinan lama yang dirasakan sudah sesuai dengan harapan warga sekolah sering berubah dengan kedatangan kepala sekolah yang baru. Guru membutuhkan waktu yang lama untuk menyesuakannya, akibatnya komitmen guru dalam melaksanakan tugas sering terganggu.

Sebagian besar guru SMA Negeri di Kabupaten Pringsewu belum melaksanakan kebijakan pimpinan secara optimal. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti dapat dilihat bahwa komitmen kerja guru SMA di Kabupaten Pringsewu belum maksimal, seperti antara lain: (1) rata-rata tingkat kehadiran guru, terutama pada jam pertama dimulainya kegiatan pembelajaran hanya 75%, (2) kreativitas guru dalam mengembangkan pembelajaran masih rendah, hal ini dapat dilihat dari kurang dimanfaatkannya fasilitas pendukung pembelajaran yang ada, (3) inisiatif guru dalam mengembangkan sekolah juga masih rendah, kondisi ini terlihat dari masih banyaknya guru yang segera meninggalkan sekolah setelah usai mengajar dan tidak mau tahu dengan urusan pengembangan sekolah.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1.2.1 Pada umumnya tingkat komitmen kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pringsewu belum maksimal.
- 1.2.2 Masih rendahnya pengelolaan kepribadian guru SMA Negeri di Kabupaten Pringsewu dilihat dari masih banyak dijumpai guru yang kurang peduli dengan upaya pengembangan sekolah.
- 1.2.3 Setiap terjadi pergantian kepala sekolah SMA Negeri di Kabupaten Pringsewu mengakibatkan terjadinya kebijakan baru yang memicu terjadinya konflik organisasi sekolah.
- 1.2.4 Belum semua guru SMA Negeri di Kabupaten Pringsewu dilibatkan dalam penentuan kebijakan dan pengambilan keputusan sekolah.

- 1.2.5 Sebagian besar guru SMA Negeri di Kabupaten Pringsewu belum melaksanakan kebijakan pimpinan secara optimal.
- 1.2.6 Kurang dimanfaatkannya fasilitas pendukung pembelajaran yang ada menunjukkan bahwa kreativitas guru untuk menciptakan pembelajaran yang menarik bagi siswa juga masih rendah.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka peneliti perlu membatasi masalah guna menghindari salah penafsiran dan menyesuaikan dengan kemampuan peneliti. Adapun batasan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.3.1 Komitmen kerja guru sebagian besar belum maksimal.
- 1.3.2 Kepribadian guru diduga berpengaruh terhadap komitmen kerja guru.
- 1.3.3 Konflik organisasi diduga berpengaruh terhadap komitmen kerja guru.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah masih rendahnya komitmen kerja guru, dengan demikian permasalahan penelitian yang diajukan:

- 1.4.1 Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepribadian guru terhadap komitmen kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pringsewu?
- 1.4.2 Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara konflik organisasi terhadap komitmen kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pringsewu?

- 1.4.3 Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepribadian guru dan konflik organisasi secara bersama-sama terhadap komitmen kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pringsewu?

1.5 Tujuan Penelitian

Mengacu pada perumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis:

- 1.5.1 Pengaruh kepribadian guru terhadap komitmen kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pringsewu.
- 1.5.2 Pengaruh konflik organisasi terhadap komitmen kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pringsewu.
- 1.5.3 Pengaruh kepribadian guru dan konflik organisasi secara bersama-sama terhadap komitmen kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pringsewu.

1.6 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

- 1.6.1 Guru, untuk memberikan masukan berkaitan dengan kepribadian guru dan komitmen kerja guru agar lebih baik lagi kedepannya.
- 1.6.2 Kepala Sekolah, untuk memberikan informasi dan masukan berkaitan dengan kepribadian guru dan konflik organisasi sekolah yang dapat mempengaruhi komitmen kerja guru.
- 1.6.3 Dinas Pendidikan, untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam upaya mewujudkan pendidikan yang lebih baik.

- 1.6.4 Peneliti, sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Pendidikan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
- 1.6.5 Peneliti lain, dapat dijadikan bahan acuan untuk melaksanakan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan kepribadian guru, konflik organisasi dan komitmen kerja guru.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Penulis membatasi ruang lingkup penelitian yang berjudul “Pengaruh kepribadian guru dan konflik organisasi terhadap komitmen kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pringsewu” sebagai berikut:

- 1.7.1 Bidang keilmuan, pengelolaan konflik organisasi di sekolah membutuhkan kemampuan manajerial yang tinggi dari seorang kepala sekolah karena konflik dikatakan sebagai suatu hal yang tidak dapat dielakkan dalam organisasi sekolah, tetapi dapat diselesaikan dan diredakan pada tahap yang paling minimum dan tidak mengganggu kelancaran jalannya organisasi sekolah.
- 1.7.2 Subyek dalam penelitian ini adalah guru SMA di Kabupaten Pringsewu baik PNS maupun non-PNS.
- 1.7.3 Tempat dan waktu penelitian: Penelitian dilaksanakan di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kabupaten Pringsewu, yaitu SMAN 2 Pringsewu, SMAN 1 Sukoharjo, SMAN 1 Banyumas. Penelitian ini dilaksanakan pada awal bulan Juni sampai dengan awal September 2013.

1.7.4 Obyek dalam penelitian ini adalah kepribadian guru dan konflik organisasi sebagai variabel bebas serta komitmen kerja guru sebagai variabel terikat.