

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyebaran virus *Covid-19* yang sangat cepat dan luas, kemudian ditetapkan dengan status pandemi dunia. Kondisi tersebut membuat beberapa negara menerapkan kebijakan untuk memberlakukan *lockdown* dalam rangka mencegah penyebaran virus *Covid-19*. Indonesia termasuk salah satu negara yang terdampak penyebaran virus *Covid-19*. Di Indonesia sendiri, diberlakukan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) untuk menekan penyebaran virus ini.

Penetapan kebijakan PSBB membawa pengaruh yang sangat besar di seluruh aspek dan bidang kehidupan termasuk di bidang pendidikan. Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) harus tetap berjalan, namun pertemuan tatap muka di sekolah yang pasti menciptakan kerumunan adalah satu hal yang dilarang selama masa pandemi. Seiring dengan munculnya berbagai kebijakan selama masa pandemi ini, dengan memaksimalkan teknologi yang mendukung pembelajaran jarak jauh maka KBM tetap bisa berjalan.

Proses KBM dapat berlangsung tidak terlepas dari peran guru di sekolah. Di sekolah sebagai suatu bentuk organisasi, guru dituntut memiliki komitmen organisasi yang baik terhadap sekolah. Wiener mendefinisikan komitmen organisasi sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (dalam Sumarno,

2017). Selanjutnya Robbins dan Timothy (dalam Kusumah, 2014) mengatakan Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dapat disimpulkan komitmen organisasi guru merupakan suatu upaya yang dilakukan guru untuk mencapai tujuan dalam organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi (sekolah) dan keterikatan untuk tetap ikut menjadi anggota organisasi.

Hasil *penelitian Perryer (2010)* menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap perubahan sikap seorang karyawan dalam bekerja. Data lain dari hasil penelitian Chriss Perryer juga menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan etos kerja yang lebih baik dibanding karyawan yang tidak memiliki komitmen organisasi yang baik. Sekolah merupakan suatu bentuk organisasi, dan guru merupakan bagian dari organisasi tersebut sehingga guru diharapkan memiliki komitmen terhadap organisasi sekolah.

Komitmen organisasi guru dapat dilihat dari upaya seorang guru melakukan tugas-tugas keguruannya dan juga tugasnya sebagai bagian organisasi sekolah. Seorang guru dapat dikatakan profesional bila memiliki komitmen organisasi yang tinggi, dalam hal ini ditandai dengan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi sekolah, optimal dalam usaha memajukan organisasi sekolah serta mampu menerima tujuan organisasi.

Sekolah adalah suatu organisasi yang tujuannya dapat mempersiapkan dan membentuk anak didik yang mampu hidup dan bersaing dalam kehidupan

bermasyarakat. Oleh sebab itu, untuk dapat dapat mempersiapkan dan membentuk anak didik yang mampu hidup dan bersaing dalam kehidupan bermasyarakat sekolah dituntut untuk membekali anak didik dengan pengetahuan dan keterampilan. Di sekolah yang mengemban tugas mendidik dan mengajar menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari rutinitas seorang guru sebagai bagian organisasi sekolah. Sesuai dengan yang diamanatkan dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dapat disimpulkan bahwa guru mempunyai peran utama dalam mendidik dan memberi bekal pengetahuan dan keterampilan kepada anak didik.

Selanjutnya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 7 Ayat (1) b menyebutkan bahwa profesi guru harus dilaksanakan berdasarkan prinsip memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia. Pasal tersebut menegaskan bahwa peran dan fungsi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan hendaknya didasarkan pada komitmen guru, dan pemerintah mensyaratkan para guru untuk memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas-tugas keguruannya, yang dikelompokkan secara umum sesuai yang tertuang dalam pasal dan ayat diatas, yaitu meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia.

Guru yang memiliki komitmen akan meningkatkan kualitas kerjanya, yang selanjutnya dapat menentukan mutu pendidikan, begitupun sebaliknya. Supriadi (dalam Ibrahim, Amalina, Halim, & Sulaiman, 2017) menyatakan diantara berbagai macam *input* yang menentukan mutu pendidikan (dalam hal ini ditunjukkan oleh prestasi belajar siswa), sepertiganya ditentukan oleh guru. Faktor

guru dianggap sebagai faktor yang paling dominan dan mempengaruhi hasil pembelajaran. Peran guru yang sedemikian penting dalam mencapai hasil pembelajaran, mengharuskan seorang guru memiliki komitmen melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya dalam organisasi sekolah. Schatz (dalam Simanjuntak, 2012) menegaskan komitmen merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam menggeluti profesinya.

Seorang guru yang memiliki komitmen organisasi yang baik, akan berusaha melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sampai tuntas. Sebagai wujud komitmen yang dimilikinya, seorang guru akan selalu terlibat dalam aktivitas-aktivitas di sekolah baik yang berkaitan langsung dengan KBM maupun aktivitas lain yang merupakan program sekolah. Apabila komitmen guru rendah, maka proses pencapaian hasil pembelajaran peserta didik akan terganggu.

Guru sebagai bagian dari organisasi sekolah, jika tidak memiliki komitmen organisasi cenderung akan memperlambat pencapaian tujuan sekolah, bahkan guru tersebut merasa tidak nyaman untuk menjadi bagian dari organisasi sekolah. Hamidah (2016) mengutip pendapat Neo yang menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat dimana seseorang merasa menyatu dengan organisasi dan mau berusaha serta berbuat demi kepentingan organisasi. Neo juga mengungkapkan orang yang memiliki komitmen organisasi yang rendah sering kali hanya menunggu kesempatan yang baik untuk keluar dari tugas dan tanggung jawabnya (dalam Hamidah, 2016).

Wibowo (2016) mengutip pendapat John Meyer dan Natalie Allen yang menggambarkan adanya tiga komponen komitmen organisasi, yaitu :(a) *Affective*

commitment, (b) *Continuance commitment*, dan (c) *Normative commitment*. Ketiga komponen komitmen tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut: (a) *Affective commitment* merupakan pelengkap emosional dan keyakinan dalam nilai-nilai anggota organisasi pada organisasi, (b) *Continuance commitment* merupakan perasaan nilai sisa ekonomi dengan organisasi. Dalam hal ini guru mungkin mempunyai komitmen pada sekolah karena guru dibayar sesuai dan merasa akan menyakiti keluarganya apabila keluar dari pekerjaannya, dan (c) *Normative commitment* merupakan kewajiban untuk tetap tinggal dalam organisasi karena alasan moral atau etika.

Komitmen organisasi merupakan salah satu aspek yang harus dimiliki guru sesuai dengan yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 7 Ayat (1) b, termasuk dalam kondisi pandemi covid 19. Masa pandemi covid 19 membawa banyak perubahan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM). Proses KBM yang awalnya dilakukan secara tatap muka/ *offline* (luring), selama masa pandemi dilakukan secara *online* (daring) maupun kombinasi daring – luring.

Ashari (2021) mengemukakan berbagai fenomena yang terjadi terkait KBM selama masa pandemi covid 19, diantaranya sebagian tenaga pendidik mengaku kewalahan menghadapi proses belajar mengajar dengan *daring* maupun kombinasi *daring-luring*. Para guru mengaku kehilangan *feel of interaction* yang biasanya didapatkan melalui kegiatan belajar mengajar tatap muka. Hal tersebut salah satunya dikarenakan minimnya interaksi secara langsung dengan anak didiknya. Ashari (2021) juga mengungkapkan bahwa para guru merasa kesulitan

dengan perubahan teknis KBM selama masa pandemi memaksa guru untuk mampu menguasai dan menggunakan teknologi dalam proses KBM mulai dari penyusunan materi dan lain-lain. Fenomena tersebut pada akhirnya menunjukkan idikasi menurunnya komitmen guru dalam menjalankan tugasnya selama masa pandemi covid 19.

Penelitian ini akan mengangkat permasalahan yang ada di SMK Swasta Sri Langkat Tanjung Pura, yang merupakan salah satu Sekolah Menengah Kejuruan Swasta disalah satu Kecamatan di Kabupaten Langkat, Sumatera Utara. Selama masa pandemi covid-19 SMK Swasta Sri Langkat Tanjung Pura menerapkan KBM berbasis *online*. Idealnya, meskipun proses belajar mengajar dilakukan berbasis *online* para guru dan staff harus tetap menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya di sekolah. Fakta – fakta yang peneliti temukan di lapangan dengan melakukan pengamatan dan wawancara awaldi SMK Swasta Sri Langkat Tanjung Pura, peneliti mendapati bahwa 8 dari 12 orang guru yang diwawancarai menyatakan tidak tertarik dan enggan untuk terlibat aktif dalam kegiatan-kegiatan di sekolah selama KBM dilakukan secara daring di masa pandemi ini. Para guru yang diwawancarai mengungkapkan alasan yang beragam, misal seperti saat diminta untuk menjadi panitia pendaftaran siswa baru ada yang berpendapat bahwa kegiatan tersebut bukan merupakan tugasnya, sebagian berpendapat bahwa kegiatan itu tidak wajib diikuti karena ada guru lain yang juga ditunjuk dan bisa menggantikannya, dan sebagaian lagi berpendapat itu bukan tugas guru senior, tapi cukup dilakukan oleh guru-guru muda saja.

Fakta lain yang peneliti temukan berdasarkan hasil wawancara dengan diketahui bahwa 7 dari 12 guru menyatakan menjadi kurang termotivasi untuk melakukan pembelajaran secara tatap muka karena sudah mulai terbiasa dengan aktivitas belajar *online* yang menjadikan guru bisa melakukan aktivitas lain selain mengajar selama jam belajar. Fakta lapangan menunjukkan, dengan adanya sistem pembelajaran *online* muncul gejala prokrasinasi 10 dari 12 orang guru yang peneliti wawancarai mengaku selama masa pandemi menjadi kurang disiplin seperti tidak melaksanakan pembelajaran daring sesuai dengan jadwal dan durasi yang seharusnya.

Fakta di lapangan juga menampilkan bahwa 7 dari 12 orang guru menyatakan tidak mengetahui visi dan misi sekolah, dan mengaku tidak berusaha untuk mencari tahu apa visi dan misi sekolah karena mereka berpendapat bila diperlukan mereka bisa membaca visi dan misi sekolah yang tertulis di dinding tepat di depan meja piket. Sebagian dari mereka beranggapan bahwa visi dan misi sekolah adalah tugas administratif sekolah yang disusun hanya untuk sekedar mencukupi persyaratan administratif sebagai sekolah yang harus memiliki visi dan misi. Sementara, idealnya visi dan misi harus dipahami dan terima oleh seluruh anggota organisasi sekolah termasuk guru agar bisa secara suka rela bersama dengan anggota lain untuk berusaha mewujudkan visi dan misi sekolah dengan rangkaian usaha dan kegiatan yang telah disusun sedemikian rupa guna tercapainya tujuan organisasi sekolah pada umumnya sesuai yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomo 14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat yaitu guru mempunyai

peran utama dalam mendidik dan memberi bekal pengetahuan dan keterampilan kepada anak didiknya.

Fakta-fakta dilapangan yang peneliti temukan memberikan gambaran tentang komitmen organisasi guru terhadap tugas mereka di sekolah masih rendah, hal ini kemudian berdampak pada terhambatnya tujuan sekolah terlebih dimasa pandemi ini. Rendahnya komitmen guru menyelesaikan tugas dan kurangnya kesadaran guru dalam mengikuti kegiatan yang merupakan upaya pengembangan sekolah dan program sekolah yang sedang berjalan merupakan indikasi bahwa guru memiliki komitmen organisasi yang rendah. Idealnya guru dengan komitmen organisasi yang baik akan melaksanakan tugasnya dengan baik pula, secara aktif melibatkan diri dalam upaya pengembangan sekolah dan melaksanakan program sekolah yang sedang berjalan untuk tercapainya visi misi sekolah dengan optimal .

Marchington (dalam Kosasih, 2014) menyebutkan lima faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu: (1) kondisi fisik lingkungan kerja, (2) perasaan atau keinginan untuk bekerja pada pemimpin atau perusahaan yang baik, (3) rasa aman dalam bekerja, dalam hal ini terkait dengan munculnya kondisi yang dirasakan oleh karyawan, (4) pembayaran upah, dan (5) penghargaan atau peluang dalam bekerja. Sejalan dengan pendapat Marchington, Stum (dalam dalam Kosasih, 2014) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi, diantaranya: (1) budaya keterbukaan, (2) kepuasan kerja, (3) kesempatan personal untuk berkembang, (4) arah organisasi, dan (5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Berdasarkan dua pendapat ahli tersebut,

dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi merupakan kebutuhan-kebutuhan manusia yang dapat menjadi pendorong untuk melakukan sesuatu pekerjaan (motivasi).

Buhler (dalam Noerhayati, 2011) mengatakan motivasi merupakan suatu proses yang mengarahkan seberapa banyak usaha yang di curahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya menurut Maslow (dalam Ozguner, 2014) motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam individu sebagai hasil kesatuan terpadu yang memiliki tujuan atau keinginan tertentu, yaitu mewujudkan kebutuhan-kebutuhan manusiawi sehingga tidak dapat dilepaskan dari kehidupan individu. Jadi apabila sekolah dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka sekolah sebagai suatu organisasi akan mendapatkan guru- guru yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi sesuai dengan standar yang diharapkan.

Jika motivasi kerja guru di sekolah tinggi maka secara positif juga akan meningkatkan komitmen organisasinya. Merujuk hasil penelitian Muslim dan Yusnita (2015) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasional. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,632 pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

Kurangnya perhatian sekolah dalam upaya meningkatkan motivasi kerja para guru akan berdampak terhadap komitmen organisasi guru. Padahal motivasi kerja dan komitmen organisasi memiliki peranan penting dalam pencapaian visi misi sekolah sebagai organisasi secara optimal. Berdasarkan studi literatur, fakta –fakta yang ditemukan di lapangan serta hasil penelitian yang telah diuraikan di

atas maka peneliti tertarik untuk melihat apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi guru di SMK Swasta Sri Langkat Tanjung Purapada masa pandemi *covid-19* ?

B. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi guru di SMK Swasta Sri Langkat Tanjung Pura pada masa pandemi *covid-19*.

C. Manfaat

1. Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya dan menjadi dasar pengembangan ilmu khusus dibidang Psikologi Industri dan Organisasi tentang motivasi kerja dan komitmen organisasi guru di SMK.

2. Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan komitmen organisasi pada guru melalui upaya peningkatan motivasi kerja yang dilakukan sekolah sebagai organisasi

