

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Guru menjadi bagian terpenting pada proses penyelenggaraan pendidikan wajib mempunyai komitmen yang tinggi dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 7 ayat 1b yang menjabarkan bahwasannya guru dan dosen harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.

Guru yang berkomitmen tinggi akan bekerja lebih baik dan cenderung selalu berusaha mengajar dengan optimal. Asyanti dalam Saragih (2020) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki kemauan secara sadar untuk mencurahkan usaha demi kepentingan organisasi sehingga mereka cenderung bekerja bukan karena adanya instruksi melainkan termotivasi dari dalam diri sendiri.

Menurut Saragih dan Suhendro (2020) mengatakan bahwa komitmen guru ialah sebuah keterikatan setiap individu pada kewajiban dan tugas selaku seorang guru dengan tanggung jawab, inovatif dan responsif pada perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan. Choiriyah, Soegito dan Roshayanti (2017) juga berpendapat bahwa komitmen guru merupakan keinginan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya secara sadar untuk menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar di sekolah yang diperlihatkan lewat nilai, sikap dan kelakuan ataupun kebiasaan selama

bekerja. Komitmen organisasi sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi pendidikan karena seorang guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi lebih cenderung memiliki perilaku yang profesional dan juga menjunjung tinggi aturan-aturan maupun nilai-nilai yang telah disepakati dalam organisasi yang digelutinya (Ariyanti 2019)

Wolomasi, Werang dan Asmaningrum (2019) berpendapat bahwa guru-guru yang berkomitmen tinggi akan berkontribusi dan bekerja melebihi dari apa yang diminta dan selalu berusaha untuk mengupayakan memberikan yang terbaik dari mereka. Sebaliknya, jika guru pada suatu sekolah memiliki komitmen yang rendah biasanya cenderung sering kali mereka terbiasa dengan datang terlambat, bermalas-malasan bahkan sering melakukan absen dengan alasan yang sederhana seperti acara pernikahan keluarga dan sebagainya, serta sering kali tidak masuk sekolah karena sakit atau kurang enak badan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen yang tinggi dapat mendorong semangat kerja yang tinggi dan menjadikan guru lebih produktif sehingga dapat bekerja dengan optimal disekolah, bertanggung jawab atas pekerjaannya, mematuhi aturan atau tata tertib sekolah dan bersedia menyediakan pelayanan secara optimal pada peserta didik, terdapat rasa bangga sebagai seorang guru, serta menjaga reputasi yang positif hingga setia terhadap profesinya.

Banyak penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dalam dunia pendidikan dimana komitmen seorang guru dengan konsep yang relevan serta telah diuji dan diteliti. Colquitt, LePine, Wasson dalam Lubis dan Jaya (2019) menjabarkan bahwasannya komitmen bisa terpengaruh dari beberapa mekanisme yaitu mekanisme individu, karakter individu, grup ataupun kelompok, dan organisasi. Sehingga

beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen seorang guru bisa dilakukan eksplorasi sesuai dengan pendapat Colquitt dkk diatas seperti beberapa penelitian yang telah diuji seperti penelitian dari Saragih dan Suhendro (2020) dan penelitian dari Manurung dan Riani (2017) bahwa beberapa faktor-faktor yang dapat berdampak pada komitmen guru yaitu terdiri dari iklim sekolah, kepuasan kerja bagi guru, disiplin kerja, budaya pekerjaan, motivasi kerja, dan kompetensi. Dari beberapa riset yang ada peneliti beranggapan bahwa tinggi rendahnya komitmen guru terdapat kaitannya dengan iklim sekolah dan disiplin kerja sehingga pada penelitiannya ini peneliti akan lebih fokus mengenai kedua faktor yang mempengaruhi komitmen guru tersebut.

Startt dalam Aziz (2014) juga berpendapat jika iklim pada sebuah sekolah ialah suatu karakteristik yang mendeskripsikan ciri-ciri psikologis dari lembaga sebuah sekolah, sebagai pembeda antara sekolah yang satu dengan sekolah lainnya, sehingga memberi pengaruh pada perilaku, tingkah laku hingga perilaku guru, peserta didik dan warga sekolah lainnya didalam lingkungan sekolah tersebut. Iklim sekolah dengan suasana yang kondusif meningkatkan rasa nyaman guru untuk mengerjakan tugas hingga tanggung jawab mereka selaku seorang pendidik dan mendorong serta mendukung para guru untuk lebih semangat dalam bekerja sehingga menciptakan komitmen pada guru.

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah teruji disiplin ketika kerja juga sangat mempengaruhi komitmen seorang guru karena guru yang berkomitmen pada pekerjaannya akan terdorong untuk selalu disiplin setiap mengerjakan tugas dan

tanggung jawabnya dalam bekerja. Pada penelitian Choiriyah dkk (2020) juga ditemukan bahwa tingkat disiplin kerja pada guru dapat mempengaruhi komitmen seorang guru, dan biasanya guru yang memiliki komitmen tinggi akan cenderung lebih disiplin ketika melaksanakan tugas-tugas serta tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka. Menurut Nitisemito dalam Trisnowati (2020) disiplin kerja ialah suatu perilaku, sikap, dan tindakan atau polah yang sesuai pada tata tertib aturan dari sebuah instansi. Oleh karenanya disiplin kerja yang tinggi tentunya dapat membantu seseorang untuk bekerja secara efektif dan efisien karena seorang guru akan terdorong untuk merealisasikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sejono dalam Lubis dan Jaya (2019) mengemukakan bahwa dengan adanya peraturan yang telah ditetapkan, maka guru akan mematuhi dan pihak organisasi hanya perlu mengkondisikan gurunya dengan aturan didalam sekolah.

Dari uraian tersebut, peneliti berpendapat bahwa terdapat keterkaitannya antara iklim sekolah, disiplin kerja dan komitmen guru. Pendapat ini didasarkan pada pemikiran bahwa jika suasana iklim suatu sekolah positif dan guru memiliki disiplin kerja yang baik maka terciptalah komitmen guru yang baik. Merujuk riset yang dilaksanakan Nasution (2016) di sebuah MAN Kota Medan dijumpai jika komitmen bagi guru masih terbilang rendah dan ini terbukti dengan, beberapa guru kurang bertanggung jawab pada pekerjaan dan tanggung jawabnya sebagai pendidik misalnya sering dijumpai guru yang masih terlambat datang sekolah, tidak disiplin saat masuk ataupun pulang dan hingga meninggalkan pelajaran padahal kelas belum selesai, bahkan ditemukan guru yang sering lebih mengedepankan acara atau kegiatan

lainnya dari pada menjalankan tanggung jawabnya hal tersebut buktinya pada fakta rendahnya tingkat absensi fingerprint baik berupa cepat pulang sebelum waktunya, terlambat datang bekerja, tidak melakukan fingerprint, datang hanya untuk melaksanakan fingerprint tapi tidak melaksanakan tanggung jawabnya, hingga lainnya. Hal tersebut memperlihatkan jika komitmen seorang guru dapat terbilang rendah.

Fakta dilapangan menunjukkan komitmen guru di sekolah masih rendah, dilihat dari pengalaman peneliti ketika mengikuti program pemerintah kampus merdeka belajar selama 3 bulan dan ditugaskan di salah satu sekolah dasar di desa Tangkit kecamatan Sungai Gelam kabupaten Muaro Jambi tepatnya yaitu di SD N 022 Tangkit, peneliti menemukan beberapa fenomena yang menunjukkan rendahnya komitmen guru di sekolah tersebut. Hal ini ditunjukkan dengan tidak mengerjakan administrasi guru selama 2 tahun atau lebih tepatnya yaitu 4 semester, guru lebih mementingkan acara pribadi dari pada mengajar yang menjadi tanggung jawabnya sebagai pendidik, guru sering telat masuk kelas, pergi untuk urusan pribadi sebelum jam pulang, proses pembelajaran yang monoton, tidak terbiasa mengerjakan rencana pembelajaran secara tepat waktu, dan sebagainya.

Sedangkan pada observasi awal disekolah yang menjadi lokasi pada penelitian ini, tidak dipungkiri bahwasannya fakta kondisi dilapangan memberi cerminan bahwa komitmen guru disekolah ini belum optimal, sehingga peneliti menemukan suatu permasalahan yang dapat diteliti lebih lanjut yaitu di SMA Negeri 10 Muaro Jambi menunjukkan bahwa tingkat komitmen guru yang kurang optimal. Hal tersebut

diperlihatkan oleh fakta bahwa tingkat kedisiplinan belum maksimal terdapat beberapa guru yang beberapa kali terlambat masuk kelas, tingkat kehadiran guru yang masih fluktuatif, kurang memberikan pelayanan terbaik sebagai guru bahkan proses dalam belajar mengajar dapat dikatakan kurang menarik dan dari keterangan beberapa siswa hingga alumni juga mengatakan bahwa guru kerap meminta siswa untuk membantu dalam merekap nilai hasil ujian teman-temannya yang merupakan tugas dari guru. Berlandasan dari beberapa uraian dan fenomena diatas, sehingga peneliti terdorong melaksanakan penelitian mengenai komitmen guru dan faktor yang mempengaruhinya dengan judul Pengaruh Iklim Sekolah dan Disiplin Kerja Guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakangnya yang diuraikan, peneliti menemukan permasalahan dari hasil observasi dan permasalahan tersebut diidentifikasi dibawah ini :

1. Komitmen guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi belum optimal dapat dilihat dari beberapa guru yang belum menunjukkan komitmennya ketika bekerja di sekolah seperti kurang memberikan pelayanan sebagai seorang guru, serta kurang dalam memberikan pembelajaran yang menarik .
2. Tingkat disiplin kerja guru kurang optimal dapat dilihat dari beberapa guru yang terlambat, selalu menunda-nunda pekerjaan dan tidak taat akan peraturan.

3. Iklim sekolah yang kurang ideal dapat dilihat dari suasana kelas yang kurang kondusif, hubungan sosialisasi guru yang berkelompok dan kurangnya hubungan ikatan antara guru dan para siswa.

### 1.3 Pembatasan Masalah

Batasan sebuah permasalahan dipakai supaya bisa terhindar dari pelebaran dan penyimpangan pada suatu masalahnya sehingga lebih mempunyai arah dan fokus hanya pada pembahasan permasalahan pada penelitian dan mempermudah dalam pembahasan untuk mencapai tujuan penelitian. Sejumlah permasalahan dibatasi disini yakni :

1. Informasi yang disajikan yaitu: iklim sekolah, disiplin guru dan komitmen guru.
2. Komitmen dalam penelitian ini dibatasi dengan teori Allen dan Meyer yang menyebutkan bahwa komitmen dibagi menjadi 3 konsep yaitu *Affective commitment* (Komitmen afektif), *Continuance commitment* (Komitmen kelanjutan/rasional), *Normative commitment* (Komitmen normatif) dan hanya meneliti tentang komitmen pada guru.
3. Iklim sekolah dalam hal ini ialah suasana, situasi atau kondisi yang dirasakan oleh tiap individu. Iklim sekolah pada penelitian ini dibatasi dengan teori dari Moos dan Arter yang menyebutkan bahwa iklim sekolah memiliki beberapa dimensi seperti dimensi hubungan dari individu ataupun personal, dimensi

perkembangan ataupun pertumbuhan pribadi, dimensi perbaikan dan perubahan sistem, dan dimensi lingkungan fisik.

4. Disiplin kerja dalam penelitian ini dibatasi dengan hanya meneliti tentang disiplin waktu dalam bentuk kepatuhan guru terhadap waktu kerja, disiplin peraturan dan disiplin terhadap tanggung jawabnya sebagai seorang guru.
5. Penelitian ini hanya melibatkan guru di SMA Negeri 10 Muaro Jambi sebagai partisipasi atau objek penelitian.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap disiplin kerja di SMA Negeri 10 Muaro Jambi?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi?
3. Apakah terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi?
4. Apakah terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen guru melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim sekolah terhadap disiplin kerja di SMA Negeri 10 Muaro Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi.
4. Untuk mengetahui pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen guru melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Harapannya penelitian yang dihasilkan bisa bermanfaat untuk memberi tambahan khazanah ilmu pendidikan khususnya dalam pada administrasi pendidikan. Terdapat harapan pula penelitiannya juga bermanfaat dijadikan bahan referensi dan pembanding dalam penelitian berikutnya. Penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan kemampuan peneliti dalam berfikir, menambah pengalaman, wawasan, dan ilmu pengetahuan. Selanjutnya penelitian ini memiliki manfaat untuk sekolah khususnya tenaga pendidik, sebagai informasi dan pengetahuan agar tenaga pendidik di sekolah untuk dapat mengoptimalkan iklim sekolah, disiplin kerja, dan komitmennya sebagaimana mestinya dalam memberikan pelayanan di sekolah. Penelitian ini juga dapat menjadi masukan atau data baru pada literatur kajian juga kepustakaan serta referensi bagi semua orang yang membutuhkan di masa depan