

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan faktor yang sangat determinan dalam keberhasilan pendidikan khususnya di sekolah untuk itu guru dituntut untuk memiliki komitmen kerja yang tinggi seperti disiplin dalam mengerjakan tugas, berusaha untuk sukses dalam mengajar dan turut terciptanya iklim sekolah yang kondusif.

Menurut Creemers dan Scheerens dalam buku Supardi, Iklim kerja di sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah tersebut dalam keadaan riang dan mesra ataupun kepedulian antara satu sama lainnya. Pengaruh yang mesra pada iklim sekolah terjadi karena di sebabkan terdapat pengaruh yang baik antar kepala sekolah dan guru, dan diantara guru dan peserta didik.¹

Iklim kerja adalah suasana yang dirasakan oleh seluruh guru, peserta didik, tenaga kependidikan dan kepala sekolah

¹ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali, 2016), 121

meliputi dimensi guru-guru merasa nyaman, berpuas hati dan memiliki keyakinan, dimensi guru tidak merasa tertekan dan memberikan perhatian kepada kemajuan peserta didik, dimensi kepedulian, dimensi peserta didik merasa nyaman dalam belajar dengan bersungguh-sungguh.²

Iklm yang tidak kondusif akan berdampak negatif terhadap proses pembelajaran, peserta didik akan merasa gelisah, resah, bosan, dan jenuh, iklim belajar yang kondusif dan menarik dapat dengan mudah tercapainya tujuan pembelajaran, dan proses pembelajaran yang dilakukan menyenangkan bagi peserta didik.³

Iklm kerja yang kondusif di sekolah di pengaruhi oleh faktor-faktor: penempatan personalia, pembinaan antar hubungan dinamisasi dan penyelesaian konflik, pemanfaatan informasi dan peningkatan hubungan kerja.⁴

² Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali, 2016), 138

³ Yamin Martinis, *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2006), 110

⁴ Parjuangan Lubis, *Pengaruh Profesionalisme Guru dan Iklim Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru*, (Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan, Volume. 1, 2016 ISSN)

Karakteristik lingkungan terbagi menjadi empat dimensi yaitu: (1) Ekologi, yang merujuk kepada aspek fisik dan material sebagai faktor sekolah, (2) milieu yang merujuk kepada dimensi sosial dalam organisasi, (3) sistem sosial dalam organisasi yang merujuk kepada aspek struktur administrasi, dan (4) budaya sekolah yang merujuk kepada nilai, sistem kepercayaan, norma dan cara berpikir anggota dalam organisasi, serta budaya ilmu.⁵

Iklm yang efektif adalah iklim sekolah yang terbuka, karena pada iklim sekolah yang terbuka akan tercipta semangat kerja yang tinggi, guru dan tenaga kependidikan akan mendapatkan kepuasan karena dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, kebutuhan pribadi terpenuhi serta dapat lebih berprestasi sehingga tujuan sekolah dapat tercapai memuaskan.⁶

Komitmen guru merupakan kesadaran seorang guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di sekolah yang ditunjukkan dengan sikap, nilai dan kebiasaan atau

⁵ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali, 2016), 130

⁶ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali, 2016), 125

kelakuan dalam bekerja. Komitmen guru ini berkaitan dengan pencapaian prestasi kerja guru dan erat pula hubungannya dengan prestasi siswa karena gurulah yang merangsang dan mendorong siswa untuk berprestasi.⁷

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 7 ayat 1b menyatakan bahwa guru harus 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 secara umum dijelaskan pada pasal dan ayat di atas adalah meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia.⁸

Komitmen guru terhadap profesionalnya yang di rasa masih rendah terlihat pada pencapaian kompetensi guru, peran

⁷Wirdatul Jannah, *Komitmen Guru Dalam Melaksanakan Tugas Di Sekolah Menengah Atas Kecamatan Rokan IV Koto*, (Volume 2 Nomor 1, Juni 2014)

⁸*Undang-Undang dan peraturan pemerintah RI Tentang pendidikan*, (Jakarta: DEPAG RI, 2006), 81

guru sebagai ujung tombak bagi keberhasilan mutu pendidikan sangat strategis. Menningat pentingnya peran guru dalam peningkatan mutu pendidikan maka seorang guru harus memiliki komitmen yang tinggi, guru yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung lebih bertahan dan memiliki loyalitas yang baik.⁹

Guru dengan komitmen yang tinggi adalah yang memiliki semangat kerja yang tinggi dalam mengemban tanggung jawabnya, begitu pun sebaliknya. Semangat kerja yang tinggi ditandai dengan adanya iklim kerja yang baik dalam sekolah tersebut. Guru dengan semangat kerja yang rendah akan menunjukkan perilaku indisipliner, tidak memiliki komitmen, kurang kreatif, dan kurang motivasi.

Menurut Stress, Komitmen kerja guru dapat di kelompokkan menjadi 3 faktor yaitu: (1) identifikasi, yang melibatkan kebijaksanaan dan rasa bangga menjadi bagian dari organisasi di madrasah (2) keteribatan, yaitu dengan

⁹ Siti Choiriyah Dkk, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Kerja Guu Sekolah Dasar Negeri Sekecamatan Semarang Timur*, (Artikel: 2017), 143

keterlibatan dengan tanggung jawab dan menerima tugas yang diberikan, dan (3) loyalitas, yaitu bersikap royal terhadap organisasi meperkokoh kebersamaan dan kelanggengasn organisasi dalam madrasah.¹⁰

Peneliti melakukan penelitian karena Iklim kerja diduga dapat mempengaruhi komitmen kerja guru karena iklim kerja menggambarkan keadaan warga sekolah dalam keadaan riang dan mesra ataupun kepedulian antara satu sama lainnya. Hubungan mesra pada iklim kerja terjadi, disebabkan terdapat hubungan yang baik di antara kepala sekolah, guru dan peserta didik, iklim kerja yang kondusif dan dukungan sarana prasarana pembelajaran dapat mempengaruhi guru dalam berkomitmen.¹¹

Untuk mengetahui lebih mendalam tentang komitmen kerja guru yang dipengaruhi dengan Iklim kerja di SMAN 1 Cikande, penulis tertarik melakukan Risert dalam rangka menyusun penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Kerja**

¹⁰ Candra Wijaya, *Dasar-Dasar Managemen*, (Medan: Persada Mulya Sarana, 2016), 176

¹¹ Siti Choiriyah Dkk, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Kerja Guu Sekolah Dasar Negeri Sekecamatan Semarang Timur*, (Artikel: 2017), 153

Terhadap Komitmen Kerja Guru (Studi di SMAN 1 Cikande Kabupaten Serang).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka Identifikasi Masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Iklim kerja yang kurang Kondusif
2. Belum efektifnya iklim kerja sekolah
3. Belum maksimalnya profesional guru dalam berkomitmen

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah maka batasan masalah ini dibatasi pengaruh iklim kerja terhadap komitmen kerja guru

1. Iklim Kerja adalah suasana yang dirasakan oleh seluruh guru, peserta didik, tenaga kependidikan dan kepala sekolah. Karakteristik lingkungan iklim kerja terbagi menjadi empat dimensi yaitu: Ekologi, milieu, sistem sosial, dan budaya sekolah.

2. Komitmen guru merupakan kesadaran seorang guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di sekolah yang ditunjukkan dengan sikap, nilai dan kebiasaan atau kelakuan dalam bekerja. Komitmen kerja guru dapat dikelompokkan menjadi 3 faktor yaitu: identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar tingkat Iklim Kerja?
2. Seberapa besar tingkat Kerja Guru?
3. Apakah terdapat pengaruh iklim kerja terhadap komitmen kerja guru?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah dan rumusan masalah maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk Mengetahui Iklim Kerja di SMAN 1 Cikande.
2. Untuk Mengetahui Komitmen Kerja Guru di SMAN 1 Cikande.
3. Untuk Mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap komitmen kerja guru di SMAN 1 Cikande.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah pengertian dan pemahaman yang mendalam tentang pengaruh iklim kerja sehingga dapat dikembangkan agar menjadi lebih baik dan dapat meningkatkan komitmen kerja guru di sekolah.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hal positif bagi sekolah dalam meningkatkan iklim kerja dan komitmen kerja guru di sekolah.

b. Bagi Guru

Meningkatnya tingkat profesionalisme guru-guru dengan komitmen yang tinggi.

c. Bagi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Penelitian ini diharapkan dapat menambah atau memperkaya kajian bidang komitmen guru dalam bidang manajemen pendidikan islam.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab dan setiap bab-nya terdiri dari beberapa sub-sub atau bahasan, dengan perincian sebagai berikut:

Bab kesatu, Pendahuluan yang meliputi: Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Batasan masalah,

Rumusan masalah, tujuan Masalah, Manfaat Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

Bab kedua, Landasan Teoretik, Kerangka Berpikir dan Pengajuan Hipotesis. Meliputi Landasan teoretik yang terdiri dari iklim kerja dan komitmen kerja guru. Iklim kerja terdiri dari pengertian iklim kerja, teori-teori iklim kerja, ciri-ciri iklim kerja, dan unsur-unsur iklim kerja. Komitmen kerja guru terdiri dari pengertian komitmen kerja guru, teori-teori komitmen kerja guru, dan faktor-faktor komitmen kerja guru. Hasil Penelitian yang Relevan. Dan Pengajuan Hipotesis.

Bab ketiga, Metodologi Penelitian meliputi tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data dan hipotesis statistik.

Bab keempat, Deskripsi Hasil Penelitian meliputi deskripsi data, pengujian persyaratan analisis, pengujian hipotesis dan pembahasan mengenai Hasil Penelitian.

Bab kelima, Penutup terdiri dari simpulan dan saran-saran.