

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dunia saat ini telah menuju zaman yang semakin maju dan modern. Pemikiran mereka terhadap dunia pendidikan pun telah mengalami peningkatan. Mereka sadar, bahwa pendidikan penting untuk dijalankan sebagai bekal mereka dalam memperoleh pekerjaan. Namun, dalam kenyataannya jenjang pendidikan yang tinggi tidak selalu menjamin seseorang untuk mendapat pekerjaan yang layak. Tidak sedikit orang saling bersaing untuk mendapatkan sebuah pekerjaan.

Mayoritas dari masyarakat Indonesia ingin menjadi seorang PNS. Sebab pekerjaan ini relatif aman dan stabil. Namun, dalam kenyataannya menjadi seorang PNS tidak sepenuhnya dapat menjamin kehidupan mereka. Khususnya yang dialami oleh Pegawai Negeri Sipil ( PNS ) Guru.

Setiap individu dalam bekerja harus memiliki pengetahuan serta motivasi untuk bersaing agar dapat meraih kesuksesan dalam pekerjaannya, tidak terkecuali Guru. Guru adalah penyedia jasa utama dalam hal pendidikan. Sebagai pembentuk generasi yang akan datang, kualitas dan motivasi tinggi sangatlah dibutuhkan, namun sekolah merupakan bentuk organisasi yang sangat datar (Nachbauer & Riedl, 2002). pelatihan dan pengalaman yang cukup akan menjadi salah satu aspek keberhasilan

guru dalam mendidik. Oleh sebab itu, guru juga harus mendapatkan binaan dan pelatihan yang cukup guna mengembangkan karir mereka yang nantinya akan mereka terapkan pada proses pembelajaran. Tidak hanya pada guru saja, peran kepala sekolah dan juga aparat pemerintah yang berkaitan dengan dunia pendidikan juga menjadi aspek keberhasilan suatu proses pembelajaran. Adanya pengawasan serta hubungan yang baik antara guru dengan aparatur pendidikan akan meningkatkan kepuasan serta komitmen guru terhadap instansi sekolah.

Kepuasan Kerja ialah sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang muncul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Robbins dan Judge, 2008; Umam, 2010). Perasaan senang juga nyaman saat bekerja dapat ditimbulkan apabila kebutuhan dari pegawai saat bekerja dapat terpenuhi, sehingga pegawai dapat merasa puas dan menyukai pekerjaannya. Namun dalam kenyataannya, seperti fenomena yang terjadi pada guru di kecamatan larangan, kabupaten brebes mereka masih banyak yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya sebab masih banyak guru yang tidak menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Banyak dari para guru yang pulang sebelum waktu bekerja selesai, juga kurangnya tingkat pengawasan yang dilakukan oleh atasan. serta masih kurangnya fasilitas yang memadai guna mereka dalam mengembangkan karirnya. Frekuensi kegiatan pelatihan dan pendidikan, forum ilmiah, dan momen-momen lomba akademik masih relatif terbatas serta para guru masih belum dapat menguasai bidang teknologi karena faktor usia. Tak hanya guru biasa yang mengalami berbagai kesulitan namun, guru profesional (bersertifikasi) juga mengalami hal tersebut dimana mereka masih kesulitan untuk memenuhi

komponen yang harus mereka penuhi. Alih-alih semangat untuk terus belajar, mereka lebih memilih untuk menyerahkan tugas yang mereka tidak kuasai kepada guru-guru yang lebih muda atau yang lebih berkompeten. Karena masalah tersebut membuat kemajuan karir mereka sangat terbatas, kesempatan promosinya pun dinilai kecil, hal ini dibuktikan dari kebanyakan guru PNS hanya menjabat sampai pada golongan IV/a. Karena rumitnya kualifikasi yang harus dipenuhi untuk menaikkan pangkat atau golongan jabatan yang lebih tinggi. ditambah dengan adanya perubahan peraturan tentang jabatan fungsional dan angka kredit untuk kenaikan pangkat atau golongan Pegawai Negeri Sipil ( PNS ).

Salah satu perubahannya yaitu, untuk menaikkan pangkat dari III/b ke tingkat yang lebih tinggi, maka para guru diwajibkan untuk melakukan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan ini merupakan bagian dari unsur tugas utama guru yang harus dikerjakan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan di sekolah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Adapun bagian dari pengembangan keprofesian berkelanjutan meliputi a) pengembangan diri berupa diklat fungsional, dan kegiatan kolektif guru. b) publikasi ilmiah berupa hasil penelitian atau gagasan inovatif, serta buku teks pelajaran, buku pengayaan, dan pedoman guru, c) karya inovatif berupa penemuan atau penciptaan teknologi tepat guna karya seni, membuat atau memodifikasi alat pengajaran, serta mengikuti pengembangan penyusunan soal. Karena hal inilah banyak dari para guru dikecamatan larangan, kabupaten brebes yang mengalami *career plateau*.

*Career plateau* adalah titik dalam suatu karir dimana kemungkinan untuk mendapatkan promosi hierarki sangat kecil. Ukuran *career plateau* dapat secara objektif atau secara subjektif. Secara subjektif yaitu jika selama lebih dari 7 tahun menduduki posisi atau jabatan yang sama ( Greenhaus, Parasuraman & Wormley dalam Siti Djamilah : 2005). Berdasarkan jenisnya, seseorang dapat mengalami 2 jenis *career plateau* ( puncak karir). Yang pertama yaitu; struktural atau *hierarki plateauing*, terjadi ketika seseorang hanya memiliki sedikit kesempatan untuk menaikkan jabatannya dalam organisasi. Sedangkan *job content plateauing*, terjadi ketika seseorang tidak merasa tertantang pada pekerjaan baru dan tanggung jawab pekerjaan. Hal ini yang kerap kali terjadi pada pegawai PNS, dimana mereka telah puas dan merasa aman terhadap jabatannya.

Kurangnya tingkat kepuasan serta meningkatnya kondisi *career plateau* pada para guru dikecamatan larangan, kabupaten brebes membuat tingkat komitmen guru terhadap instansi sekolahnya juga berkurang. Komitmen guru didefinisikan sebagai penafsiran internal seorang guru tentang bagaimana mereka menyerap dan memaknai pengalaman kerja mereka yang ditandai dengan keinginan untuk menetap di dalam organisasi dan terlibat dalam pekerjaan, serta keinginan untuk mempengaruhi proses belajar siswa. Perasaan ini diakibatkan dari tekanan internalisasi normatif yang diberikan pada seorang individu. Sehingga komitmen guru merupakan hubungan antara individu dengan organisasi. Jika individu memiliki komitmen yang tinggi, maka ia akan loyal dan percaya terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Menurut Mahis dan Jackson (2000) dalam Sopiah (2008 : 155) memberikan definisi, *Organizational Commitment is the degrees to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization.* Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Hal tersebut membuat tingkat komitmen guru terhadap instansi sekolahnya menurun yaitu mereka acuh terhadap kondisi organisasi sekolahnya, dan tidak memiliki rasa tanggung jawab untuk membuat instansi sekolahnya menjadi lebih baik.

Penelitian mengenai pengaruh career plateau terkait tingkat kepuasan dan komitmen organisasi masih sedikit dan sulit dicari. Namun ada beberapa penelitian yang dapat mendukung penelitian ini diantaranya:

Penelitian yang dilakukan oleh Wickramasinghe dan Jayaweera (2010) memisahkan *career plateau* menjadi *hierarchical plateau* dan *job content plateau* untuk diuji pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Hasil studi tersebut menunjukkan bahwa *hierarchical plateau* dan *job content plateau* terbukti tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulani (2006) menunjukkan bahwa *career plateau* tidak terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rauli sijabat (2017) dan siti djamilah (2015) *career plateau* mempunyai dampak negatif dan signifikan pada sikap kerja seperti kepuasan kerja. Hasil penelitian Menurut Siti Djamilah (2015) *career plateau* terbukti memiliki dampak negatif dan

signifikan terhadap tingkat komitmen organisasional. Begitu juga pada hasil penelitian menurut *Nachbagauer dan Riedl (2002)* yang memperoleh hasil yaitu *career plateau* memiliki dampak negatif terhadap komitmen organisasional.

Naderi (2012) menyatakan studi saat ini mendukung adanya korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sebuah penjelasan logis dari hasil ini yaitu bahwa komitmen organisasi merupakan fungsi dari kepuasan kerja. Berbagai dimensi kepuasan kerja seperti kepuasan dengan gaji, rekan kerja, supervisi, dan bekerja sendiri dibutuhkan oleh para pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Ketika kebutuhan guru terpenuhi, ada kemungkinan bahwa tingkat komitmen organisasi dimanifestasikan oleh guru akan menjadi tinggi. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Parker dan Kohlmeyer (2005). Hasil penelitian ini yaitu kepuasan kerja berhubungan positif terhadap komitmen organisasi. Keseluruhan penelitian mereka menyatakan semakin tinggi kepuasan kerja mengakibatkan semakin tinggi komitmen organisasi, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja mengakibatkan semakin rendah komitmen organisasi.

Berdasarkan permasalahan yang ada, serta adanya perbedaan hasil dari beberapa penelitian, maka hal ini menarik untuk diadakan penelitian kembali. Berkaitan dengan permasalahan tersebut, maka judul dalam penelitian ini yaitu PENGARUH CAREER PLATEAU TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN GURU.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan diatas, maka masalah yang terjadi dalam penelitian ini adalah kurangnya tingkat kepuasan guru dan komitmen guru akibat banyak guru di kecamatan larangan, kabupaten brebes yang mengalami *career plateau*. Hal ini didukung dengan adanya riset gap antara *career plateau* terhadap kepuasan kerja guru. Oleh sebab itu, maka dapat dirumuskan masalah yaitu bagaimana upaya untuk menurunkan tingkat *career plateau* serta meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen guru terhadap para guru di Kecamatan Larangan, Kabupaten Brebes. Sehingga pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *career plateau* terhadap kepuasan kerja guru di Kecamatan Larangan, Kabupaten Brebes ?
2. Bagaimana pengaruh *career plateau* terhadap komitmen guru di Kecamatan Larangan, Kabupaten Brebes ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja guru di Kecamatan Larangan, Kabupaten Brebes terhadap komitmen guru di Kecamatan Larangan, di Kabupaten Brebes ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang melatar belakangi penelitian ini dan permasalahan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh dari *career plateau* terhadap kepuasan kerja guru yang berada di Kecamatan Larangan, Kabupaten Brebes.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari *career plateau* terhadap komitmen guru yang berada di Kecamatan Larangan, Kabupaten Brebes.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja guru terhadap komitmen guru yang berada di Kecamatan Larangan, Kabupaten Brebes.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia dan juga dalam dunia pendidikan agar dapat memberikan saran maupun panduan untuk memperbaiki permasalahan yang terjadi pada Pegawai PNS agar kualitas pegawai menjadi lebih baik.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat bagi penulis, dengan adanya penelitian ini semakin membuka wawasan dan pengalaman baik dalam sisi akademik maupun melihat realita yang terjadi pada pegawai PNS.
- b. Manfaat bagi lembaga atau instansi, dengan adanya penelitian ini maka dapat menjadikan motivasi dan pedoman bagi instansi untuk menjadi

lebih baik lagi khususnya pada instansi sekolah yang ada di Kecamatan Larangan, Kabupaten Brebes.

- c. Manfaat bagi Universitas, dengan adanya penelitian ini maka dapat dijadikan referensi untuk mahasiswa dalam melakukan penelitian dan menjadi masukan bagi universitas untuk menjadikan kualitas dosen menjadi lebih baik.
- d. Manfaat bagi peneliti lainnya, dengan adanya penelitian ini maka dapat dijadikan referensi dan masukan bagi peneliti yang lain.