

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 dinyatakan sebagai berikut “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Sesuai dengan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa guru mempunyai peran utama dalam mendidik dan memberi bekal pengetahuan dan keterampilan kepada anak didik.

Selanjutnya pada pasal 7 ayat 1b undang-undang di atas disebutkan 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 (UUSPN, 2010)

Sekolah Luar Biasa (SLB) adalah sekolah yang dirancang khusus untuk anak-anak berkebutuhan khusus. Bersamaan dengan upaya meningkatkan aspek kualitas layanan pendidikan, maka mutu pendidikan pun harus ditingkatkan, dalam hal ini peranan tenaga kependidikan, khususnya guru. Data dari Dinas

Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta menyatakan hingga kini masih kekurangan guru Sekolah Luar Biasa sehingga setiap mata pelajaran harus diampu oleh dua orang guru (Republika Online, 2014).

Guru dituntut memiliki kemampuan berkaitan dengan cara mengombinasikan kemampuan dan bakat setiap anak dalam beberapa aspek meliputi kemampuan berfikir, melihat, mendengar, berbicara dan cara bersosialisasi. Kemampuan tersebut diarahkan pada keberhasilan dari tujuan akhir pembelajaran, yaitu perubahan perilaku ke arah pendewasaan (Delphie, 2006).

Guru profesional harus memiliki komitmen organisasi, kualifikasi akademik, kompetensi, dan tanggung jawab yang dipersyaratkan sebagai dasar untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Sehubungan dengan itu, Saud (2009) mengemukakan bahwa ciri-ciri guru profesional adalah mempunyai komitmen terhadap organisasi atau komitmen pada proses belajar siswa, menguasai materi pelajaran dan cara mengajarkannya, mampu berpikir sistematis mengenai hal yang dilakukan dan belajar dari pengalamannya, serta menjadi bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya, dan senantiasa meningkatkan profesionalismenya. Mengingat SLB merupakan satuan pendidikan yang bertujuan membantu peserta didik yang menyandang kelainan fisik dan/atau mental agar mampu mengembangkan sikap, pengetahuan, dan keterampilan sebagai pribadi maupun anggota masyarakat, maka pendidikan minimal bagi guru SLB adalah lulusan SGPPLB.

Guru yang memiliki komitmen akan meningkatkan kualitas kerjanya, yang selanjutnya menentukan mutu pendidikan. Sebaliknya guru yang memiliki

kualitas kerja di bawah standar minimal akan menghambat peningkatan kualitas pendidikan. Supriadi (1999) menyatakan bahwa di antara berbagai masukan (input) yang menentukan mutu pendidikan (yang ditunjukkan oleh prestasi belajar siswa), sepertiganya ditentukan oleh guru. Faktor guru adalah faktor yang paling dominan dan mempengaruhi hasil pembelajaran.

Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Sudjana (2002) yang menunjukkan bahwa 76,6% hasil belajar siswa dipengaruhi oleh kinerja guru, dengan rincian: kemampuan guru mengajar memberikan sumbangan 32,43%, penguasaan materi pelajaran memberikan sumbangan 32,38%, dan sikap guru terhadap mata pelajaran memberikan sumbangan 8,60%.

Guru merupakan anggota organisasi sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah. Sebagai bagian dari organisasi sekolah, guru diharapkan memiliki komitmen untuk senantiasa bekerja sama dan saling mendukung dalam melaksanakan program-program di sekolah dan mencapai tujuan-tujuan sekolah yang merupakan tujuan bersama segenap anggota organisasi sekolah. Sebaliknya, guru yang kurang memiliki komitmen organisasi akan memperlambat pencapaian tujuan sekolah, bahkan ia merasa tidak nyaman untuk menjadi bagian dari organisasi sekolah.

Kreitner dan Kinicki (2007) menjelaskan bahwa komitmen organisasi berfluktuasi sesuai dengan keadaan faktor yang memengaruhinya, yaitu faktor psikologis dan sosial yang mencakup pertahanan ego, motivasi individu, dan tekanan teman sejawat, serta faktor organisasi yang meliputi komunikasi dan situasi internal organisasi.

Interaksi sosial antar anggota dalam sebuah organisasi akan berhasil apabila terjalin komunikasi yang baik dan saling dipahami, demikian pula seluruh anggota merasa ikut terlibat atau berpartisipasi dalam setiap keputusan organisasi sehingga dapat menumbuhkan perasaan memiliki dan perasaan bertanggungjawab terhadap organisasi dan keputusannya. Hal ini menggambarkan bagaimana komunikasi interpersonal yang efektif akan memberikan efek positif terhadap peningkatan komitmen anggota. Dalam dunia kerja, melalui komunikasi interpersonal individu dapat mentransfer pikiran atau informasi yang ia miliki secara langsung kepada individu yang lain. Komunikasi interpersonal tidak hanya saling memberi dan menerima informasi, melainkan juga mencerminkan adanya kehangatan, keterbukaan dan dukungan selama terjadinya komunikasi sehingga dapat menimbulkan kepuasan dan kenyamanan dalam bekerja. Beberapa penelitian lain juga menunjukkan bahwa komitmen anggota terhadap organisasi dipengaruhi oleh hubungan atau interaksi antar anggota organisasi (Yoon & Thye, 2002).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen anggota organisasi adalah kesempatan untuk melakukan interaksi dengan orang lain yang merupakan salah satu cara pemenuhan kebutuhan sosial manusia. Saat kebutuhan ini terpenuhi, maka akan ada usaha dari individu untuk membalas kepada organisasi sebagai pihak yang memberi pemenuhan kebutuhan, yaitu dengan memberikan komitmen terhadap organisasi. Dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi tergantung pada keterbukaan antara anggota tim dan pemahaman yang jelas tentang ide-ide di antara mereka. Komunikasi yang efektif dapat menolong

seseorang memiliki pemahaman yang jelas tentang suatu pendapat atau ide. (Yoon & Thye, 2002).

Berdasarkan hasil wawancara pada guru X tanggal 1 Februari 2018 ditemukan bahwa 5 dari 13 pengajar di SLB “X” masih belum mengetahui bagaimana metode atau cara memberikan pengajaran yang benar terhadap siswa berkebutuhan khusus di kelas, karena beberapa dari mereka tidak memiliki latar belakang pendidikan khusus dan mengajar hanya berdasarkan dari pengalaman. Selain itu, guru juga mengatakan terkadang merasa kurang memiliki motivasi dan semangat mengajar apabila ada beberapa siswa yang sulit untuk diberikan pelajaran dan membuat guru kewalahan sehingga aktivitas belajar mengajar menjadi terhambat. Beberapa guru juga masih sering ijin keluar masuk sekolah dan tidak masuk sekolah pada saat jam kerja karena alasan pribadi, Beberapa guru sering tidak mengikuti kegiatan-kegiatan yang diagendakan oleh sekolah karena memiliki kesibukan lain dari tugas sekolah.

Berdasarkan data yang terkumpul menyiratkan bahwa komitmen organisasi guru di sekolah masih rendah, dan berikutnya berdampak pada terhambatnya tujuan sekolah. Menurut Masaong (2004), semangat kerja guru merupakan salah satu indikasi dari komitmen guru. Guru dengan komitmen yang tinggi adalah yang memiliki semangat kerja yang tinggi, begitupun sebaliknya. Semangat kerja yang tinggi ditandai dengan adanya disiplin tinggi, minat kerja, antusiasme dan motivasi yang tinggi untuk bekerja, terpacu untuk berpikir kreatif dan imajinatif, konsekuen dan selalu berusaha mencari alternative dalam metode pengajarannya. Guru dengan semangat kerja yang rendah akan menunjukkan

perilaku yang hanya terpaku pada satu metode mengajar, kurang kreatif, kurang berusaha, dan kurang motivasi.

Beberapa solusi pelatihan yang dapat digunakan untuk meningkatkan komitmen organisasi ada beberapa macam, yakni pelatihan transformasional pada atasan untuk peningkatan komitmen organisasi karyawan, Pelatihan kepemimpinan bagi anggota organisasi, serta pelatihan komunikasi interpersonal untuk meningkatkan komitmen organisasi.

Grandjean dan Guégen (2011) dalam penelitiannya mendapati bahwa individu yang dapat mengkomunikasikan pemikirannya secara baik dalam proses informasi akan menjadi lebih tertarik terhadap situasi yang terjadi dan lebih terlibat dengan kondisi organisasinya. Proses komunikasi yang terakomodasi dapat memberikan pengaruh positif terhadap perilaku seseorang yang membuatnya lebih terikat dan berkomitmen terhadap lingkungan kerjanya.

Patrickson (2008) dengan judul penelitian keterampilan komunikasi interpersonal untuk meningkatkan komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan dengan pendekatan kualitatif ini menemukan hasil bahwa cara penyampaian pesan terutama kejelasan pesan, dan gaya kepemimpinan yang menimbulkan kepercayaan merupakan keterampilan komunikasi interpersonal yang diperlukan untuk meningkatkan komitmen organisasi.

Siburian (2013) dalam penelitiannya mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi guru salah satunya adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi salah satu komitmen organisasi yakni, komitmen afektif (Rohmah,

2011). Pada hakekatnya komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara komunikator dengan komunikan. Komunikasi jenis ini dianggap paling efektif dalam upaya mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang, karena sifatnya yang dialogis berupa percakapan. Arus balik dari komunikasi ini bersifat langsung karena komunikator mengetahui tanggapan komunikan. Mulyana (2000) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal ini adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya akan menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal ataupun nonverbal. Pada penelitian ini komunikasi interpersonal dilakukan oleh, antarguru maupun antar guru dan siswa.

Serta Lindawati (2014) dalam penelitiannya mengemukakan adanya pengaruh komunikasi interpersonal dan stres kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pusdiklat Bea dan Cukai. Sementara Berdasarkan penelitian dari Setyono (2013), diketahui bahwa ada pengaruh kualitas komunikasi interpersonal pemimpin kelompok sel terhadap komitmen organisasi anggota kelompok sel di Satelit *Holy* Gereja Mawar Sharon Surabaya.

Berdasarkan penjabaran di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan cara yang efektif untuk menjembatani masalah dalam organisasi. Hal ini dikarenakan apabila kebutuhan sosial individu dapat terpenuhi dengan interaksi antar anggota dalam organisasi, maka akan tercipta iklim yang baik dalam upaya membangun dan meningkatkan komitmen anggota terhadap organisasi. Keadaan ini akan menyebabkan individu memahami bagaimana

tuntutan lingkungan terhadap dirinya dan sebaliknya ia juga mampu meletakkan dan mengkomunikasikan pemikirannya terhadap pihak lain.

Oleh karena itu, ada hal menarik untuk dikaji dan dicermati, dalam hal ini peneliti memfokuskan komitmen organisasi guru yang mengajar di SLB “X”. Maka yang jadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah apakah pelatihan komunikasi interpersonal dapat bekerja efektif dalam meningkatkan komitmen organisasi guru yang mengajar di sekolah luar biasa “X”?

B. Perumusan Masalah

Apakah ada perbedaan skor komitmen organisasi antara kelompok guru SLB yang diberikan pelatihan komunikasi interpersonal dan kelompok guru SLB yang tidak diberi pelatihan komunikasi interpersonal?

C. Tujuan Penelitian

Untuk membuktikan perbedaan skor komitmen organisasi antara kelompok guru SLB yang diberi pelatihan komunikasi interpersonal dan kelompok guru SLB yang tidak diberikan pelatihan komunikasi interpersonal di sekolah SLB “X”.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Sebagai dasar pengembangan Psikologi, khususnya di bidang Psikologi Pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai informasi khususnya kepada masyarakat, orang tua, serta guru-guru sekolah tentang peranan pelatihan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi guru yang mengajar di sekolah luar biasa “X”.
- b. Sebagai bahan informasi bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai peranan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi guru yang pernah dilakukan Siburian (2013) dengan judul pengaruh komunikasi interpersonal, budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi guru di SMA Humbang Hasundutan, Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan terhadap 150 responden yang dipilih secara *proporsional random sampling* dengan desain kuantitatif memperoleh hasil ada pengaruh langsung komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi guru, ada pengaruh langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasi guru, ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru, dan pengaruh langsung motivasi berprestasi pada komitmen organisasi guru.

Sementara pada penelitian Setyono (2013) dengan judul Pengaruh Kualitas Komunikasi Interpersonal Pemimpin Kelompok Sel Terhadap Komitmen Organisasi Anggota Kelompok Sel di Satelit *Holy* Gereja Mawar Sharon Surabaya. Penelitian ini dilakukan terhadap 139 orang dengan teknik analisa uji korelasi *product moment*, dan uji regresi linear sederhana memperoleh hasil kualitas

komunikasi interpersonal pemimpin kelompok sel terbukti berpengaruh terhadap komitmen organisasi anggota kelompok sel di Satelit Holy.

Pada penelitian Sunengsih (2012) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepribadian, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi Dosen Universitas Darma Persada Di Jakarta. Penelitian ini dilakukan terhadap 100 dosen yang dipilih secara acak. Data telah dianalisis dengan analisis jalur. Adapun hasil pada penelitian ini adalah bekerja efek lingkungan secara langsung terhadap komitmen organisasi dosen, efek kepribadian langsung terhadap komitmen organisasi dosen, efek komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi dosen, bekerja efek langsung pada lingkungan komunikasi interpersonal dosen, dan pengaruh kepribadian langsung pada komunikasi interpersonal dosen.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada target kinerja partisipan, di mana penelitian sebelumnya lebih banyak melihat peranan terhadap kinerja guru umum lainnya. Sementara pada penelitian ini lebih kepada kinerja guru yang mengajar di sekolah luar biasa.

1. Keaslian Topik

Topik dalam penelitian ini adalah mengenai peranan pelatihan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada guru SLB "X". Topik dalam penelitian ini melihat dari penelitian-penelitian sebelumnya, namun peneliti menentukan subjek yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Peneliti memilih satu sekolah yang spesifik yang belum pernah diteliti sebelumnya sehingga

topik dalam penelitian ini dapat dikatakan asli jika dilihat dari komitmen organisasi pada guru SLB “X”

2. Keaslian teori

Teori yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari beberapa referensi baik dari buku-buku ataupun jurnal yang peneliti baca dan peneliti juga mengutip beberapa teori dari penelitian-penelitian. sebelumnya.

3. Keaslian Alat Ukur

Peneliti memodifikasi skala komitmen organisasi dari teori Meyer dan Allen (1997) yang sudah direvisi.

4. Keaslian subjek

Peneliti menggunakan subjek penelitian asli dan tidak mengambil dari penelitian sebelumnya. Peneliti mencari dan melakukan pendataan subjek terlebih dahulu. Subjek dalam penelitian ini adalah guru SLB yang mengajar di SLB “X”.

5. Keaslian Intervensi

Intervensi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan konsep pelatihan komunikasi interpersonal dengan menggunakan modul dari Hapsari (2016) yang telah dimodifikasi sebelumnya. Penelitian ini memilih responden yang spesifik, yaitu guru SLB.