

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Komitmen didefinisikan sebagai janji yang tinggi bahwa seseorang akan mengabdikan diri dalam dunia pendidikan dengan sungguh-sungguh dalam keadaan bagaimanapun. Tenaga kependidikan yang memiliki komitmen yang tinggi pada sekolah akan lebih banyak menyediakan waktunya dan berkorban bagi sekolah. Hal ini akan mempermudah tercapainya tujuan serta visi misi sekolah (Hadidah, 2023).

Komitmen kerja juga merujuk pada tingkat keterikatan individu terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui loyalitas, tanggung jawab, dan keinginan untuk berkontribusi secara maksimal. Dalam konteks pendidikan, tenaga kependidikan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal (Ahmad, 2019).

Adapun kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan posisi terpenting dalam upaya pembangunan di suatu bangsa, perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi di era global yang semakin cepat juga membawa dampak di segala bidang kehidupan manusia. Untuk itu, dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga terjadi peningkatan kinerja dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar

maupun kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan. Salah satu hal yang berkaitan dengan kinerja pegawai atau prestasi kerja adalah komitmen organisasi, yang menjadi tuntutan organisasi terhadap anggotanya adalah komitmen organisasi pegawai terhadap organisasi di tempat kerja (Qamar & Madina, 2021).

Sumber Daya Manusia merupakan komponen utama dalam keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Selain tenaga pendidik, tenaga kependidikan memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran administrasi, pelayanan akademik, serta efektivitas operasional sekolah. Oleh karena itu, komitmen kerja tenaga kependidikan menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas layanan pendidikan yang diberikan.

Komitmen dalam organisasi sangat dibutuhkan karena apabila tidak adanya komitmen dapat mengurangi aktivitas organisasi. Komitmen dalam organisasi melibatkan tiga sikap, yaitu:

- 1) rasa memiliki terhadap tujuan organisasi, artinya seseorang memahami, menerima, dan ikut merasa bertanggung jawab atas tujuan organisasi tempatnya bekerja, seolah-olah tujuan tersebut adalah tujuannya sendiri. Individu yang memiliki rasa memiliki yang kuat akan selalu mendukung setiap program dan kebijakan organisasi karena merasa ikut bertanggung jawab atas keberhasilannya. Dalam lingkungan kerja, tenaga kependidikan yang memiliki rasa memiliki ini akan terlihat

peduli terhadap kemajuan Madrasah dan berusaha bekerja sesuai dengan visi dan misi lembaga.

- 2) perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, menunjukkan adanya partisipasi aktif individu dalam menjalankan pekerjaan dan kegiatan organisasi. Seseorang yang memiliki keterlibatan tinggi akan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, disiplin, dan semangat kerja. Mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga berusaha memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Dalam konteks tenaga kependidikan, keterlibatan dapat terlihat dari kesediaan membantu kegiatan sekolah, bekerja sama dengan rekan kerja, serta aktif menyelesaikan pekerjaan administrasi maupun pelayanan pendidikan.
- 3) perasaan setia terhadap organisasi merupakan sikap loyalitas individu kepada organisasi tempatnya bekerja. Loyalitas ini tercermin dari keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi, menjaga nama baik organisasi, serta mendukung keberlangsungan organisasi dalam berbagai situasi. Individu yang memiliki kesetiaan tinggi biasanya akan tetap bertahan dan berusaha memberikan yang terbaik meskipun menghadapi tantangan dalam pekerjaan. Pada tenaga kependidikan, loyalitas dapat terlihat dari kesediaan mematuhi aturan Madrasah, menjaga hubungan baik antarpegawai, dan mempertahankan komitmen kerja demi kemajuan lembaga Pendidikan (John M. Ivancevich, 2006).

Dalam pelaksanaan pendidikan, tenaga kependidikan dituntut memiliki komitmen kerja yang tinggi terhadap lembaga tempat mereka bekerja agar seluruh kegiatan administrasi dan pelayanan pendidikan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Komitmen kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan di Madrasah.

Harus disadari bahwa komitmen kerja tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor yang berperan dalam menentukan mutu sebuah sekolah. Tetapi kenyataannya upaya peningkatan mutu dan kinerja tenaga kependidikan masih kurang mendapat perhatian. Saat ini kualitas pendidikan hanya menyoroti pada permasalahan guru saja. Peran tenaga kependidikan pada pengelolaan sekolah sekarang ini semakin penting (Amirudin, 2017).

Pentingnya peran tenaga kependidikan dijelaskan dalam Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 ayat (1) yang menyatakan bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kependidikan merupakan bagian penting dalam keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sehingga diperlukan komitmen kerja yang kuat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Firman Allah dalam Qur'an Surah At-Taubah: 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan”.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan manusia akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah Swt., sehingga seseorang dituntut untuk memiliki kesungguhan dan komitmen dalam bekerja. Dengan demikian, tenaga kependidikan sebagai bagian dari lembaga pendidikan Islam juga harus memiliki komitmen kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Tenaga kependidikan adalah bagian yang sangat penting dari sistem pendidikan secara keseluruhan. Langkah-langkah yang diambil dalam mengelola tenaga kependidikan, mulai dari perencanaan hingga pengorganisasian, harus terfokus pada para staf itu sendiri. Untuk mencapai tujuan sekolah yang efektif dan efisien, semua tenaga kependidikan di satuan pendidikan menjalankan tugas sesuai dengan bidang keahlian dan kompetensinya masing-masing. Mereka juga membantu program yang ditetapkan oleh kepala sekolah.

Madrasah Aliyah Negeri 1 Solok Plus Keterampilan sebagai lembaga pendidikan Islam memiliki tujuan untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan berkarakter. Dalam mewujudkan tujuan tersebut, tenaga kependidikan memiliki peranan penting dalam mendukung kelancaran administrasi dan pelayanan pendidikan. Namun, dalam praktiknya, komitmen kerja tenaga kependidikan dapat didukung oleh berbagai faktor seperti

lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan, serta budaya organisasi yang ada di Madrasah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan tenaga kependidikan, ditemukan bahwa tenaga kependidikan memiliki keinginan untuk terus bekerja di MAN 1 Solok Plus Keterampilan dalam jangka panjang. Tenaga kependidikan merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan memiliki keterikatan terhadap Madrasah. Mereka juga tidak menunjukkan adanya keinginan yang kuat untuk pindah atau mencari pekerjaan lain. Selain itu, terdapat rasa bangga menjadi bagian dari Madrasah karena dapat terlibat dalam berbagai kegiatan dan memberikan kontribusi terhadap kemajuan Madrasah. Kondisi tersebut menunjukkan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dan keterikatan terhadap organisasi.

Selanjutnya, dari aspek kesediaan mengerahkan usaha yang maksimal demi organisasi, hasil wawancara menunjukkan bahwa tenaga kependidikan bersedia memberikan usaha lebih ketika Madrasah membutuhkan. Kesediaan tersebut terlihat dari kesanggupan menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja apabila terdapat pekerjaan yang harus segera diselesaikan. Tenaga kependidikan juga menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan persoalan atau pekerjaan tanpa harus selalu menunggu perintah dari pimpinan. Ketika pekerjaan mengalami hambatan, tenaga kependidikan berusaha mencari penyebab dan solusi agar pekerjaan tetap dapat diselesaikan. Hal tersebut menunjukkan adanya kesungguhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sehari-hari.

Aspek berikutnya adalah keyakinan dan penerimaan terhadap nilai serta tujuan organisasi. Berdasarkan hasil wawancara, tenaga kependidikan memahami visi dan misi MAN 1 Solok Plus Keterampilan serta menyadari bahwa pekerjaan Tata Usaha memiliki hubungan dengan pencapaian tujuan Madrasah. Pemahaman tersebut terlihat dari kesadaran bahwa pekerjaan administrasi dan pelayanan yang dilakukan turut mendukung kelancaran kegiatan pendidikan di Madrasah.

Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, tenaga kependidikan juga berusaha menerapkan nilai-nilai yang dianut Madrasah, yaitu kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan, pelayanan yang baik, dan kerja sama. Nilai kejujuran diterapkan dalam pengelolaan data dan penyampaian informasi, nilai tanggung jawab diwujudkan melalui kesungguhan menyelesaikan pekerjaan, kedisiplinan diterapkan melalui kepatuhan terhadap waktu dan aturan kerja, pelayanan yang baik ditunjukkan melalui sikap ramah dan membantu guru maupun siswa, sedangkan kerja sama diterapkan melalui koordinasi dan saling membantu dengan sesama tenaga kependidikan maupun warga Madrasah lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa komitmen kerja tenaga kependidikan sangat penting dalam menjalankan tugas. Hal ini pula yang membuat peneliti tertarik untuk membahas dan meneliti lebih jauh mengenai komitmen kerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Solok dan mengangkatnya sebagai skripsi yang berjudul **“Komitmen Kerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Solok Plus Keterampilan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi yaitu:

1. Belum diketahui secara mendalam keinginan kuat tenaga kependidikan untuk tetap menjadi anggota organisasi di MAN 1 Solok Plus Keterampilan, yang terlihat dari keinginan untuk terus bekerja dalam jangka panjang, tidak adanya niat untuk pindah atau mencari pekerjaan lain, rasa bangga menjadi bagian dari Madrasah, serta kesediaan mempertahankan keanggotaan meskipun terdapat tawaran dari luar.
2. Belum diketahui secara mendalam kesediaan tenaga kependidikan mengerahkan usaha yang maksimal demi organisasi, yang terlihat dari kesediaan bekerja melebihi jam kerja atau menerima tugas tambahan, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, kesungguhan menjalankan tugas dan tanggung jawab, serta kesediaan membantu kegiatan Madrasah di luar tugas pokok.
3. Belum diketahui secara mendalam keyakinan dan penerimaan tenaga kependidikan terhadap nilai serta tujuan organisasi, yang terlihat dari pemahaman terhadap visi dan misi Madrasah, kesesuaian sikap kerja dengan nilai-nilai Madrasah, dukungan terhadap kebijakan dan program pimpinan, serta penerimaan terhadap arah dan tujuan organisasi.

C. Fokus Penelitian

Adapun fokus penelitian ini dimaksud adalah untuk mengkaji komitmen kerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Solok Plus Keterampilan, yang meliputi tanggung jawab. Fokus penelitian di atas sekaligus merupakan deskripsi fokus penelitian ini. Sedangkan batasan lokasinya terfokus pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Solok Plus Keterampilan.

D. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka pertanyaan penelitian dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana keinginan kuat tenaga kependidikan untuk tetap menjadi anggota organisasi di MAN 1 Solok Plus Keterampilan dan keinginan untuk terus bekerja di Madrasah dalam jangka panjang?
2. Bagaimana kesediaan tenaga kependidikan mengerahkan usaha yang maksimal demi organisasi di MAN 1 Solok Plus Keterampilan dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah?
3. Bagaimana keyakinan dan penerimaan tenaga kependidikan terhadap nilai serta tujuan organisasi di MAN 1 Solok Plus Keterampilan serta pemahaman terhadap visi dan misi Madrasah?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pertanyaan penelitian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan keinginan kuat tenaga kependidikan untuk tetap menjadi anggota organisasi di MAN 1 Solok Plus Keterampilan.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kesediaan tenaga kependidikan mengerahkan usaha yang maksimal demi organisasi di MAN 1 Solok Plus Keterampilan.
3. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan keyakinan dan penerimaan tenaga kependidikan terhadap nilai serta tujuan organisasi di MAN 1 Solok Plus Keterampilan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam penyempurnaan konsep-konsep yang ada, memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang komitmen kerja tenaga kependidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi UIN Imam Bonjol Padang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan referensi dan tambahan informasi bagi UIN Imam Bonjol Padang, khususnya dalam pengembangan ilmu Manajemen Pendidikan Islam. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan bacaan bagi mahasiswa dalam memahami komitmen kerja tenaga kependidikan serta faktor-faktor yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tenaga kependidikan di lembaga pendidikan madrasah.

- b. Bagi Lembaga Penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai bahan informasi dan referensi bagi lembaga penelitian dalam mengembangkan kajian mengenai komitmen kerja tenaga kependidikan. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan untuk penelitian maupun pengembangan program yang berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan.
- c. Bagi Para Peneliti dan Masyarakat. Bagi para peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan perbandingan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai komitmen kerja tenaga kependidikan dengan objek, lokasi, maupun aspek penelitian yang berbeda. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pentingnya komitmen kerja tenaga kependidikan dalam mendukung kelancaran pelayanan administrasi dan penyelenggaraan pendidikan di madrasah.
- d. Bagi Penulis. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan pengalaman penulis dalam melakukan penelitian ilmiah, khususnya mengenai komitmen kerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Solok Plus Keterampilan. Selain itu, penelitian ini menjadi sarana bagi penulis untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama mengikuti pendidikan di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Imam Bonjol Padang, khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan

3. Manfaat Bagi Peneliti

Melalui proses penelitian, peneliti dapat mengembangkan keterampilan analitis, kritis, dan metodologis dalam mengetahui komitmen kerja tenaga kependidikan.

