

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Di era globalisasi ini hampir setiap orang dituntut dapat berkomunikasi dengan menggunakan Bahasa Inggris dengan baik dan benar. Dengan tingginya tuntutan tersebut, maka tempat kursus Bahasa Inggris, mulai “menjamur”. Menurut situs tentang tempat kursus Bahasa Inggris, ada lebih dari 100 tempat kursus Bahasa Inggris yang tersebar di Tangerang. Tempat-tempat kursus tersebut bersaing untuk memberikan tawaran pelayanan yang bermacam-macam, disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat. Ada tempat kursus yang hanya membuka kelas bagi anak sekolah, namun ada pula tempat kursus yang hanya membuka kelas bagi pelaku bisnis.

ILP (*International Language Program*) adalah salah satu tempat kursus Bahasa Inggris yang menawarkan program pelatihan Bahasa Inggris bagi anak sekolah dan juga pelaku bisnis, keadaan itu mendorong ILP untuk terus berkembang dan menambah jumlah kelas. Program yang ada sangat beragam, yaitu, program untuk anak usia 6-8 tahun, program untuk anak usia 8-12 tahun, program untuk anak yang duduk di bangku sekolah menengah pertama, program umum bagi anak yang duduk di bangku sekolah atas hingga pekerja. Terdapat juga program bagi para pelaku bisnis, program-program untuk pendidikan seperti TOEFL dan IELTS.

Setiap tahunnya jumlah murid yang belajar di ILP terus bertambah, sehingga ILP dituntut untuk selalu membuka kelas baru. Dengan semakin besarnya tuntutan untuk menambah jumlah kelas, maka sumber daya manusia yang tersedia juga harus memadai, dalam hal ini adalah para pengajar Bahasa Inggris. Untuk dapat memenuhi tuntutan kelas

yang banyak tersebut, maka ILP juga banyak mempekerjakan pengajar baik *full-time* maupun *part-time*.

Pengajar *full-time* di ILP adalah pengajar yang memiliki waktu kerja yang tetap. Mereka dituntut bekerja selama 40 jam seminggu. Pengajar *full-time* juga bertanggung jawab atas kelancaran proses belajar mengajar di luar jam mengajar mereka. Mereka harus bertanggung jawab atas tersedianya alat-alat bantu ajar yang dapat dipakai oleh setiap pengajar. Sementara pengajar yang bekerja *part-time*, adalah pengajar yang hanya bertanggung jawab terhadap kelasnya saja dan menerima honor yang disesuaikan dengan jumlah jam mengajarnya.

ILP mempunyai visi yaitu menjadi penyelenggara kursus Bahasa Inggris yang terbaik di Indonesia, maka untuk mencapai visi tersebut, sumber daya manusia yang mendukungnya juga harus handal. Seluruh pengajar memiliki tanggung jawab yang sama yang diberikan oleh ILP. ILP menuntut agar para pengajar bekerja dengan penuh totalitas, berdedikasi tinggi, memberikan pengajaran yang terbaik bagi para siswa, membantu siswa dalam mencapai tujuan mereka. ILP juga menuntut para pengajar untuk menjadi pengajar yang berkualitas. Para pengajar tersebut harus mengajar sesuai standar pengajaran dan metode yang dikeluarkan oleh ILP. Mereka diberi pelatihan yang sama agar standar pengajaran tetap terjaga dan para pengajar dapat terus mengembangkan diri mereka. Artinya seluruh pengajar dituntut untuk memiliki kemampuan yang sama tinggi.

Akan tetapi sebagai organisasi, bukanlah hal yang mudah bagi ILP untuk mencapai visi tersebut melalui pengajar-pengajarnya. Karena tujuan setiap pengajar bergabung di ILP berbeda-beda. Dibawah ini adalah petikan hasil wawancara dari dua orang pengajar:

I love teaching here, I teach because I don't have anything to do, and I want to keep using my English. By teaching here, I am able to get some money and use my English. But I don't think I am able to do more than teaching, because I am a housewife, so family is all my priority. I like the working environment in ILP and I can improve in so many ways, I really feel that I'm part of it. So that is why I stay here until now, and I'll stay longer I think.

(Wawancara dengan salah satu pengajar part-time, 7 September 2010).

I love teaching here because teaching is my background. And I have to work because I am the breadwinner, I have my brothers and sisters to support. So by being a full timer I think I am safe financially. I've been teaching for seven years, I'm not sure if I can get a better job if I drop this one, besides it's not easy to adapt in a new place I think. So that's why I stay at ILP.

(Wawancara dengan salah satu pengajar full-time, 7 September 2010).

Dari dua wawancara diatas dapat diketahui tujuan dua pengajar di ILP untuk mengajar. Dalam petikan wawancara yang pertama, pengajar tersebut mengajar untuk terus dapat menggunakan Bahasa Inggrisnya dan ia tidak memiliki kegiatan untuk mengisi waktunya, ia merasa bahwa lingkungan kerja di ILP menyenangkan dan ia dapat mengembangkan dirinya di banyak aspek, sehingga ia merasa menjadi bagian ILP. Sedangkan dalam petikan wawancara yang kedua, pengajar tersebut membutuhkan uang untuk menopang kebutuhan hidup keluarganya, ia juga merasa ragu bahwa ia mampu memperoleh pekerjaan yang lebih baik ditempat lainnya, dan tidak mudah baginya untuk beradaptasi di lingkungan baru.

Artinya, dari kedua petikan wawancara tersebut terlihat bahwa komitmen yang dimiliki masing-masing pengajar berbeda. Pengajar yang pertama memiliki komitmen afektif karena ia merasa senang dan menjadi bagian dari ILP karena dapat mengembangkan dirinya. Sedangkan pada pengajar yang kedua, komitmen yang dimiliki oleh pengajar tersebut adalah komitmen kontinuitas, karena ia merasa butuh pekerjaan tersebut dan tidak yakin apakah ia dapat memperoleh hal yang sama jika dia bekerja di tempat lain.

Seringkali pengajar merasa bahwa mereka hanya bertanggung jawab terhadap kelas yang mereka ajar. Mereka merasa terpaksa atau bahkan tidak mau memberikan kontribusi lebih banyak pada organisasi. Mereka merasa bahwa pekerjaan mereka sebagai pengajar di ILP adalah hanya sebagai pekerjaan 'sambilan' saja, sehingga keterikatan mereka terhadap organisasi tersebut menjadi kurang kuat. Jika mereka harus menghadiri suatu pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mengajar mereka yang diadakan diluar jam mengajar mereka, mereka segan untuk datang, bahkan memberikan alasan-alasan agar dapat menghindari dari pelatihan tersebut. Selain itu jika mereka harus mengerjakan tugas lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan mereka, maka mereka tidak mau mengerjakan tugas tersebut. Mereka merasa lebih mudah untuk meminta izin untuk tidak datang mengajar dan meninggalkan tugas mengajar mereka pada orang lain. Namun ada juga pengajar-pengajar yang memberikan waktu yang penuh pada ILP, mereka melakukan semua tugas dengan baik, bahkan tidak keberatan mengerjakan tugas diluar jam mengajar mereka. Mereka juga memberikan masukan-masukan dan ide-ide yang membangun untuk meningkatkan ILP. Mereka tanpa segan mengikuti pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan kemampuan mengajar mereka (sumber: observasi peneliti).

Beberapa pengajar memiliki kewajiban lebih besar bagi ILP, mereka memiliki tugas lebih banyak daripada pengajar lainnya, sehingga biasanya mereka memberikan kontribusi yang lebih besar bagi ILP, dan terlibat lebih banyak dalam setiap kegiatan ILP diluar belajar mengajar. Akan tetapi diantara pengajar-pengajar tersebut ada juga yang mengerjakan tugas mereka hanya karena mereka harus mengerjakannya, mereka tidak sepenuh hati mengerjakan hal tersebut. Bila harus menggantikan mengajar kelas salah satu

pengajar yang tidak dapat masuk, mereka mengerjakannya dengan bersungguh-sungguh (sumber: observasi peneliti).

Masalah-masalah yang muncul tersebut di atas, besar kemungkinan berkaitan dengan komitmen individu terhadap organisasi tempatnya bekerja. Beberapa pengajar mengerjakan tugas karena mereka mau mengerjakannya, mereka dapat mengembangkan diri mereka sehingga merasa menjadi bagian dari ILP. Sementara itu beberapa pengajar tetap mengerjakan tugas mereka dan tetap bertahan di ILP karena merasa bahwa itulah pekerjaan mereka yang harus mereka kerjakan agar tetap dipakai oleh ILP, karena tidak yakin dapat melakukan hal lain ditempat yang lain. Dengan demikian dapat dilihat bahwa masing-masing pengajar memiliki komitmen yang berbeda-beda bentuknya dan juga tinggi rendahnya.

B. Identifikasi Masalah

ILP membutuhkan cukup banyak pengajar untuk mencapai tujuannya menjadi lembaga penyelenggara kursus Bahasa Inggris yang terbaik di Indonesia. Dengan demikian, ILP telah berusaha menyediakan tenaga pengajar yang baik dan berkualitas. ILP menuntut pengajarnya untuk mengajar secara total dan berkomitmen tinggi. Akan tetapi hal itu sulit diterapkan untuk semua pengajar karena terdapat perbedaan hak dan kewajiban di antara para pengajar.

Tugas utama pengajar adalah memfasilitasi murid agar dapat berbahasa Inggris dengan baik dan benar. Namun demikian beberapa pengajar memiliki kewajiban lain yang harus dilakukan, seperti memastikan alat bantu ajar tersedia sesuai kebutuhan. Sedangkan beberapa pengajar lain tidak perlu melakukan hal tersebut.

Perbedaan hak di antara pengajar juga dapat mempengaruhi tingkat komitmen masing-masing pengajar. Beberapa pengajar mendapat gaji dengan jumlah tetap setiap bulannya, sedangkan beberapa lainnya diberi honor yang disesuaikan dengan jam mengajarnya, dengan demikian jika terdapat libur mereka pun tidak mendapat honor.

Dengan terdapatnya perbedaan kewajiban dan hak di antara para pengajar, maka kemungkinan besar terdapat perbedaan komitmen terhadap organisasi. Berdasarkan hal tersebut, penulis ingin melihat gambaran komitmen pada pengajar di lembaga kursus Bahasa Inggris ILP di Tangerang.

C. Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Melihat gambaran komitmen organisasi pada pengajar di lembaga kursus Bahasa Inggris ILP di Tangerang.
2. Melihat gambaran komitmen organisasi menurut data penunjang, yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan, status kepegawaian, status pengajar, lama bekerja, penghasilan.
3. Untuk melihat faktor dominan dimensi komitmen organisasi pada pengajar lembaga kursus Bahasa Inggris ILP di Tangerang.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki dua manfaat, yaitu:

1. Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengajar di ILP Tangerang untuk dapat meningkatkan komitmennya.
- b. Membantu lembaga kursus Bahasa Inggris ILP di Tangerang untuk dapat meningkatkan komitmen para pengajarnya.

2. Manfaat teoritis

- a. Memberikan tambahan wawasan bagi kajian ilmu psikologi khususnya psikologi industri.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi inspirasi bagi peneliti selanjutnya.

E. Kerangka Berpikir

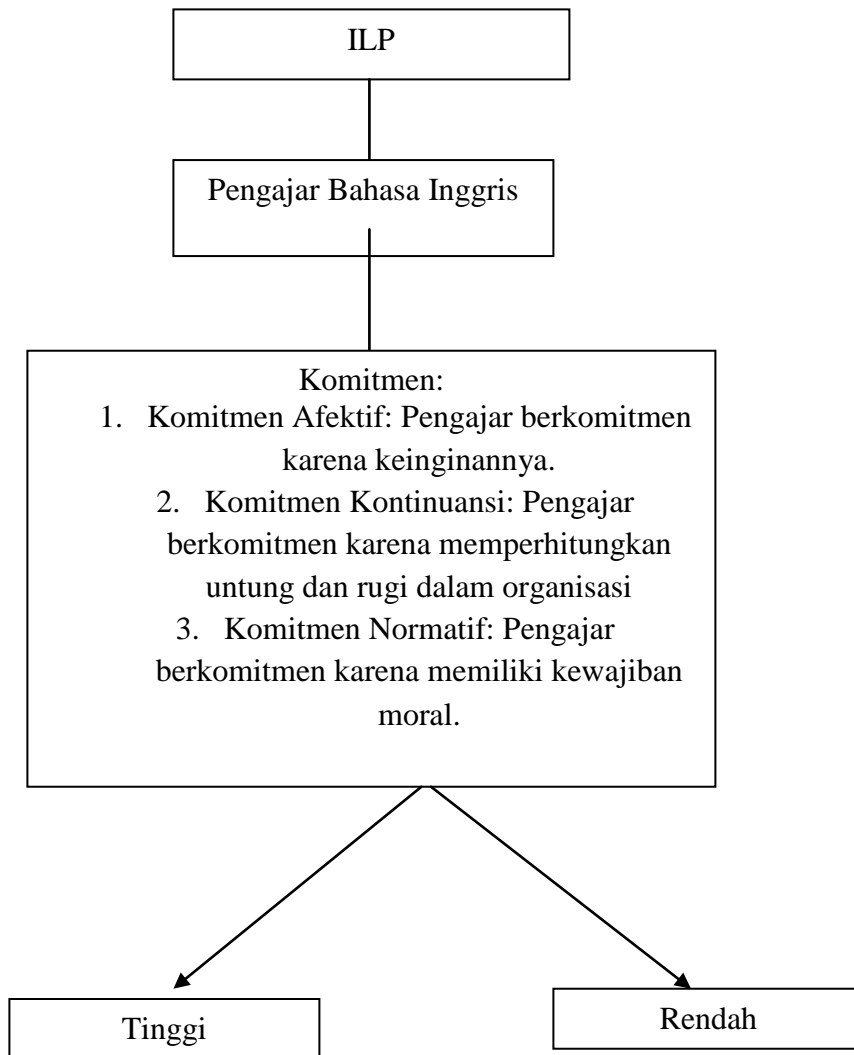
ILP mempunyai visi menjadi lembaga penyelenggara kursus Bahasa Inggris terbaik dan terdepan di Indonesia. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang memadai, yaitu para pengajar. Masing-masing pengajar memiliki hak dan kewajiban yang berbeda. Kewajiban seorang pengajar adalah mengajar dan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengajaran. Ada beberapa diantara pengajar yang juga harus memastikan bahwa alat bantu ajar tersedia. Hak yang mereka terima juga berbeda-beda, beberapa dari pengajar tersebut menerima gaji yang tetap dan tunjangan-tunjangan, sedangkan beberapa pengajar menerima honor sesuai dengan jam mengajar mereka.

Pengajar dituntut untuk bekerja secara total dan berkomitmen pada organisasi. Menurut Allen & Meyer (1997), komitmen organisasi adalah kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasinya dan mempengaruhi keputusan

karyawan dengan organisasinya dan mempengaruhi keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Terdapat tiga komponen yaitu pertama komitmen afektif. Pengajar yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, akan terlibat secara emosional yang mendalam di ILP dan menikmati keanggotaannya di ILP, mereka berusaha aktif dalam mengikuti setiap kegiatan di ILP, sehingga secara psikologis mereka merasa memiliki organisasi tersebut. Kedua, komitmen kontinuitas, yaitu pengajar berkomitmen karena membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak mempunyai pilihan lain, mereka ingin tetap berada di organisasi karena banyak kegiatan yang berguna, secara psikologis mereka berkomitmen karena mereka membutuhkan pekerjaan. Ketiga, komitmen normatif, pengajar yang memiliki komitmen normatif yang tinggi, berkomitmen karena merasa wajib bertahan di organisasi tersebut karena secara psikologis mereka memiliki kewajiban moral terhadap organisasi tersebut. Mereka tidak akan berhenti beraktivitas sebelum tujuan ILP tercapai.

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut maka penulis ingin melihat tinggi atau rendahnya komitmen pada pengajar di ILP di Tangerang. Sehingga dapat terlihat gambaran komitmen dan juga dimensi komitmen yang mendominasi pada pengajar di ILP di Tangerang. Kerangka berpikir ini digambarkan pada gambar 1.1 berikut ini:



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir