

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia sedang menghadapi revolusi industri 4.0 saat ini, di mana inovasi berkembang dengan sangat pesat. Perkembangan inovasi ini juga terjadi di bidang pendidikan. Siap atau tidak, dunia pendidikan harus mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang akan terjadi. Penelitian yang dilakukan oleh Lase (2019) berjudul “Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0” mengemukakan untuk mampu beradaptasi dan bersaing secara global, sumber daya manusia (SDM) perlu dipersiapkan.

Sumber daya utama yang dimiliki sekolah adalah guru-guru yang merupakan barisan terdepan di dalam dunia pendidikan. Sekolah perlu menyiapkan guru-guru yang mampu mewujudkan pendidikan yang bermutu bagi peserta didiknya. Pendidikan tersebut diharapkan mampu membekali peserta didik agar siap menghadapi revolusi industri 4.0. Undang-undang menyebutkan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah “mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Peran guru dalam merealisasikan tujuan pendidikan nasional sangatlah penting. Salah satu kewajiban guru dalam undang-undang adalah “mempunyai

komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan”. Dalam undang-undang ini jelas dinyatakan bahwa seorang guru dituntut akan komitmennya dalam menjalankan tugas, tidak cukup hanya dengan kompetensi yang dimilikinya.

Komitmen seorang guru di sekolah atau dapat disebut komitmen organisasi, dideskripsikan sebagai gambaran sejauh mana seorang karyawan menyatakan bahwa dirinya adalah bagian dari organisasi dan berkeinginan untuk ada dan terlibat di dalam organisasi (Robbins dan Judge 2013, 75). Studi literatur yang dilakukan oleh Altun (2017) mengemukakan bahwa guru yang berkomitmen akan mengabdikan dirinya kepada siswa, sekolah, dan profesinya sebagai guru. Seorang guru yang berkomitmen akan melaksanakan tugas mengajarnya dengan penuh tanggung jawab. Ia akan memerhatikan peserta didiknya dan berusaha agar setiap peserta didiknya berhasil menuntaskan pembelajaran. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Pongtuluran (2017, 1), guru yang memberikan perhatian dan bimbingannya kepada peserta didik akan memengaruhi mutu pendidikan.

Seiring pesatnya perkembangan sekolah-sekolah, sebuah yayasan pendidikan Kristen di Jakarta berkomitmen untuk meningkatkan mutu pendidikannya agar tetap diminati oleh pelanggannya. Peningkatan mutu pendidikan dapat terwujud oleh hadirnya guru-guru yang berkomitmen. Yayasan yang telah berdiri sejak tahun 1950 ini tetap berusaha untuk memberikan pendidikan berkualitas dengan menghadirkan guru-guru yang berkomitmen di setiap sekolah yang berada di bawah naungannya.

Menjadikan peserta didik yang memiliki berprestasi dalam akademis merupakan komitmen setiap sekolah yang dikelola oleh yayasan ini. Namun tidak

cukup hanya nilai akademis, peserta didik juga harus memiliki karakter yang sesuai dengan nilai-nilai Kristiani. Oleh karenanya, ditambahkan kurikulum tentang pendidikan karakter yang berlandaskan nilai-nilai Kristiani dan disisipkan dalam setiap materi pembelajaran. Selain itu, yayasan juga mencanangkan profil siswa BEST yang merupakan singkatan dari *Be tough, Excel worldwide, Share with society, Trust in God*. Dengan profil BEST ini, diharapkan seluruh peserta didik mampu menampilkan kepribadian yang tangguh, mampu bersaing di dunia global, mau berbagi dengan sesama, dan percaya kepada Tuhan. Nilai-nilai yang dikembangkan ini sejalan dengan visi yayasan yaitu “menjadi lembaga pendidikan Kristen unggul dalam iman, ilmu, dan pelayanan” serta misinya “mengembangkan potensi peserta didik secara optimal melalui pendidikan dan pengajaran bermutu berdasarkan nilai-nilai Kristiani”.

Untuk mewujudkan hal ini, dibutuhkan peran serta guru yang mampu menjadi contoh bagi seluruh peserta didik maupun sesama rekan kerja. Seperti halnya dengan profil BEST yang ditujukan untuk peserta didik, yayasan pun merumuskan profil yang ditujukan untuk seluruh guru dan karyawan. Melalui profil ini diharapkan guru dan karyawan tidak hanya cakap dalam bekerja, namun juga mampu menunjukkan sikap, perilaku, semangat kerja sehingga menjadi teladan dan membawa pengaruh yang baik. Nilai-nilai yang terkandung dalam profil terbagi atas tiga pilar, yaitu *Believe in God, Professionalism, Respect to Others*. Nilai-nilai tersebut diharapkan menjadi identitas yang melekat pada guru dan karyawan sebagai bagian dari sebuah organisasi. Tabel 1.1 memperlihatkan pilar dan profil guru di Sekolah Dasar XYZ.

Tabel 1.1 Profil Guru di Sekolah Dasar XYZ

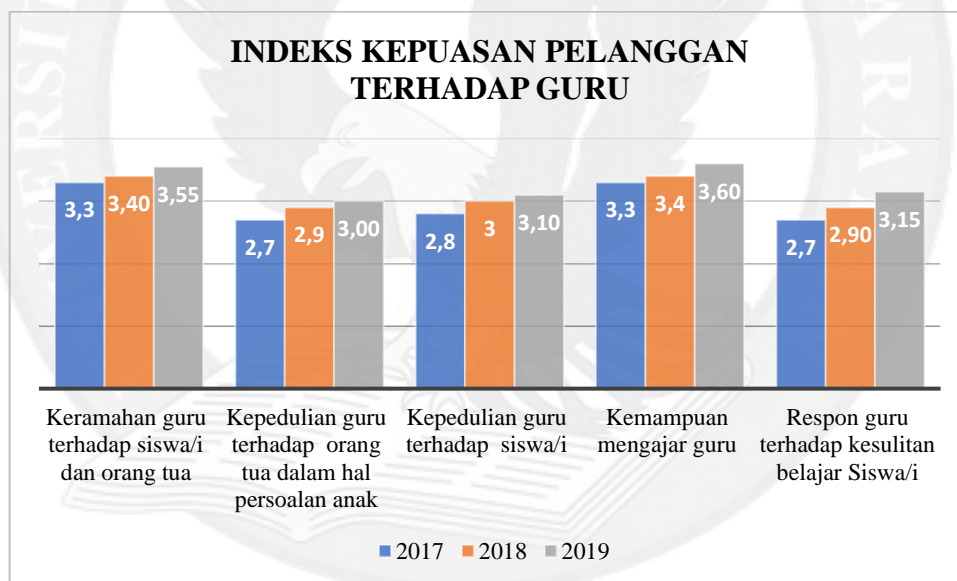
Pilar	Profil
<i>Believe in God</i>	<i>Believe in God</i> <i>Satisfaction</i>
<i>Professionalism</i>	<i>Professionalism</i> <i>Enthusiasm</i> <i>Ability to Learn</i>
<i>Respect to Others</i>	<i>Respect to Others</i> <i>Unselfishness</i> <i>Nurture</i>

Pemahaman dan penerapan profil guru diukur setiap tahunnya menggunakan angket yang disebarakan ke guru-guru. Hasil angket dalam dua tahun terakhir menunjukkan penurunan. Hasil indeks profil guru Sekolah Dasar (SD) yang diperoleh pada bulan Maret 2019 adalah sebesar 4,41, turun sebanyak 0,29 dari hasil angket bulan Maret tahun 2018. Penurunan ini mengindikasikan bahwa guru belum menunjukkan sikap dan perilaku sesuai nilai-nilai pada profil guru di lingkungan kerja secara konsisten. Dengan kata lain profil guru belum melekat pada diri guru dan karyawan yang merupakan bagian dari yayasan.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu wakil kepala sekolah diketahui adanya permasalahan terkait ketidakhadiran guru di tempat kerja. Ada beberapa guru yang cenderung sering sekali meminta izin tidak hadir karena sakit ringan. Hal ini pun menyebabkan permasalahan lain terkait dengan mencari guru pengganti. Guru-guru cenderung menolak dengan berbagai alasan ketika dimintai tolong untuk menjaga kelas rekannya yang tidak dapat hadir karena sakit atau keperluan lainnya. Ketika sekolah mengadakan suatu kegiatan, seringkali guru-guru yang terlihat sungguh-sungguh dalam melakukan persiapan adalah mereka yang terlibat di

kepanitiaan inti. Padahal setiap kegiatan yang diadakan oleh sekolah merupakan program bersama, yang dibuat untuk kemajuan sekolah. Adanya kecurigaan terhadap yayasan dan kepala sekolah terkait kebijakan-kebijakan yang ditetapkan, terutama hal-hal yang menyangkut hak guru. Kecurigaan ini seringkali muncul dikarenakan ketidakpahaman akan situasi yang sedang terjadi.

Evaluasi terhadap guru tidak hanya dilakukan oleh pimpinan sekolah. Orang tua peserta didik selaku pelanggan dapat memberikan penilaian terhadap pelayanan yang diberikan oleh guru. Penilaian terhadap guru diberikan oleh orang tua melalui pengisian angket kepuasan pelanggan. Gambar 1.1 menunjukkan indeks kepuasan pelanggan terhadap guru periode tahun 2017-2019 di salah satu Sekolah Dasar XYZ.



Gambar 1.1 Diagram Indeks Kepuasan Pelanggan Terhadap Guru
Sumber: Data arsip Sekolah Dasar XYZ

Berdasarkan Gambar 1.1, diperoleh gambaran umum mengenai indeks kepuasan pelanggan terhadap guru. Secara umum, setiap tahunnya terjadi peningkatan indeks kepuasan pelanggan terhadap guru. Namun jika dianalisis lebih mendalam, indeks

beberapa indikator masih memiliki selisih yang besar untuk mencapai indeks maksimal (indeks 4). Pandangan orang tua terhadap komitmen seorang guru adalah pada saat guru menunjukkan kepeduliannya terhadap orang tua dan peserta didik dan merespon kesulitan-kesulitan yang dialami peserta didik. Oleh karena itu, hal ini dapat mengindikasikan bahwa pelayanan yang diberikan oleh guru masih belum memenuhi harapan orang tua.

Banyak faktor yang memengaruhi komitmen seseorang dalam sebuah organisasi. Salah satu faktor yang memengaruhi komitmen menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson (2015, 82) adalah *perceived organizational support*. *Perceived organizational support* merupakan gambaran tentang tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi yang menghargai peran serta mereka dan memerhatikan kesejahteraannya. Adanya indikasi bahwa guru-guru curiga terhadap yayasan atas suatu permasalahan tertentu, membuktikan bahwa mereka memiliki persepsi yang negatif terhadap organisasi. Jika guru memiliki persepsi negatif terhadap dukungan sekolah, sesuai dengan apa yang dituliskan Robbins and Coulter (2012, 377) akan berdampak dengan tingkat kepuasan kerja mereka. Saat seorang karyawan merasa tidak puas dalam bekerja, Griffin dan Moorhead (2014, 74) mengindikasikan perilaku karyawan yang mungkin akan muncul seperti sering tidak hadir di tempat kerja, mengalami tekanan sehingga mengganggu rekan kerja, dan mungkin akan mencari pekerjaan yang lain.

Kepuasan kerja juga merupakan salah satu indikator yang ada pada profil guru di Sekolah Dasar XYZ. Pada indeks profil guru tahun 2019 menunjukkan bahwa 70% dari sembilan Sekolah Dasar XYZ mendapatkan nilai terendah pada indikator *Satisfaction* yang mengukur tingkat kepuasan guru terhadap penghasilan,

lingkungan kerja, dan fasilitas. Dengan kata lain, sebanyak enam dari sembilan sekolah dihadapkan pada permasalahan kepuasan kerja guru. Tabel 1.2 menunjukkan nilai perolehan indeks profil guru di sembilan Sekolah Dasar XYZ Jakarta.

Tabel 1.2 Indeks Profil Guru Tahun 2019

Profil	Sekolah Dasar XYZ								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<i>Believe in God</i>	4,46	4,48	4,55	4,46	4,51	4,70	4,53	4,35	4,57
<i>Satisfaction</i>	4,27	4,24*	4,35	4,33*	4,24*	4,64	4,33*	4,00*	4,38*
<i>Professionalism</i>	4,31	4,32	4,31	4,34	4,39	4,65	4,39	4,65	4,39
<i>Enthusiasm</i>	4,40	4,36	4,39	4,41	4,46	4,73	4,53	4,20	4,53
<i>Ability to Learn</i>	4,35	4,30	4,33	4,38	4,44	4,71	4,43	4,12	4,45
<i>Respect to Others</i>	4,19*	4,39	4,41	4,44	4,50	4,63	4,45	4,20	4,52
<i>Unselfishness</i>	4,31	4,34	4,30*	4,38	4,42	4,61	4,38	4,13	4,38*
<i>Nurture</i>	4,36	4,35	4,36	4,35	4,40	4,55*	4,40	4,15	4,48

Catatan: *) indeks terendah

Atas dasar permasalahan ini, peneliti melihat perlu adanya sebuah penelitian tentang komitmen organisasi guru. Penelitian ini akan membahas “Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru Sekolah Dasar XYZ di Jakarta”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan dalam latar belakang, masalah yang memengaruhi komitmen organisasi guru di Sekolah Dasar XYZ Jakarta dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Profil guru merupakan budaya organisasi yang dijadikan sebagai standar seorang guru berperilaku dalam kesehariannya. Hasil angket yang menunjukkan penurunan mengindikasikan bahwa nilai-nilai tersebut belum melekat pada diri guru dan karyawan yang merupakan bagian dari yayasan.

- 2) Motivasi guru dalam melakukan setiap tugas dan tanggung jawabnya.
- 3) Guru belum sepenuhnya percaya terhadap yayasan dan kepala sekolah, kecurigaan masih muncul terkait dengan tindakan atau kebijakan yayasan atau kepala sekolah.
- 4) Adanya persepsi negatif guru terhadap dukungan yayasan atas kebijakan-kebijakan yang ditetapkan, terutama hal-hal yang menyangkut hak guru.
- 5) Ketidakpuasan guru dalam kerja yang terindikasi dari perilakunya dalam bekerja. Hasil angket profil guru menunjukkan rendahnya tingkat *Satisfaction* guru.

1.3 Batasan Masalah

Peneliti membatasi penelitian untuk mengidentifikasi pengaruh *perceived organizational support* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Dasar XYZ Jakarta.

1.4 Rumusan Masalah

Pengidentifikasi dan pembatasan masalah yang dipaparkan sebelumnya, kemudian dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah komitmen organisasi guru di Sekolah Dasar XYZ Jakarta dipengaruhi oleh *perceived organizational support*?
- 2) Apakah kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar XYZ Jakarta dipengaruhi oleh *perceived organizational support*?
- 3) Apakah komitmen organisasi guru di Sekolah Dasar XYZ Jakarta dipengaruhi oleh kepuasan kerja?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian dilakukan untuk mencapai beberapa tujuan sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Dasar XYZ Jakarta.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar XYZ Jakarta.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Dasar XYZ Jakarta.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat-manfaat yang diperoleh dari penelitian ini dapat dikelompokkan ke dalam manfaat teoretis dan manfaat praktis.

1.6.1 Manfaat Teoretis

Melalui penelitian ini diharapkan penjelasan dan pembahasan akan pengaruh *perceived organizational support* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dapat memberikan pemikiran yang baru dalam dunia pendidikan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang didapat dari penelitian ini adalah:

- 1) Sebagai referensi bagi yayasan dan kepala sekolah dalam menentukan kebijakan terkait dengan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia.
- 2) Sebagai bahan refleksi bagi guru atas apa yang sudah dilakukan bagi organisasi dan diharapkan mampu meningkatkan dan mempertahankan komitmen organisasinya.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan ini terbagi ke dalam lima bab. Bab pertama merupakan bab pendahuluan. Pada bab ini dipaparkan apa yang menjadi latar belakang masalah yang berhubungan dengan komitmen organisasi guru di Sekolah Dasar XYZ Jakarta. Tahap berikutnya adalah melakukan identifikasi permasalahan yang ada. Agar penelitian lebih terarah, peneliti perlu melakukan pembatasan terhadap masalah-masalah tersebut, dan kemudian disusun menjadi rumusan masalah. Melalui proses penelitian yang dilakukan, akan mendapatkan jawaban dari setiap permasalahan yang telah dirumuskan sehingga mencapai tujuan dari penelitian ini. Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoretis maupun praktis bagi pihak terkait.

Bab kedua berisikan penjelasan dari berbagai teori yang dikemukakan oleh para ahli. Teori yang dipaparkan berkaitan dengan variabel yang digunakan pada penelitian ini. Berdasarkan teori para ahli tersebut, peneliti mengemukakan definisi dan indikator dari setiap variabel, dan akan digunakan dalam penyusunan instrumen penelitian. Disajikan pula beberapa hasil penelitian yang relevan terkait dengan penelitian ini. Keterkaitan antar variabel serta teori pendukungnya dijadikan dasar sehingga dapat digambarkan pada model penelitian, yang kemudian dituliskan hipotesis penelitiannya.

Bab ketiga memaparkan metode penelitian yang dilakukan. Dimulai dari merancang penelitian. Pada tahap ini berisikan gambaran umum mengenai penelitian yang dilakukan meliputi pendekatan serta teknik statistik yang digunakan. Bab ini juga menjelaskan tempat, waktu penelitian, serta subjek

penelitian ini. Prosedur dalam melakukan penelitian juga dijelaskan pada bab ini. Berikutnya, dideskripsikan juga definisi konstruk dan operasional serta indikator yang digunakan dalam penyusunan instrumen penelitian. Bab ini juga memaparkan hasil dari uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yang dilakukan.

Bab keempat menjelaskan tentang analisis hasil penelitian serta pembahasannya. Penjelasan pada bab ini diawali dengan pemaparan hasil analisis deskriptif yang berupa data responden dan hasil perolehan kuesioner. Langkah selanjutnya adalah penjelasan pengujian prasyarat sebelum melakukan pengujian hipotesis. Uji prasyarat yang dilakukan adalah uji kenormalan data dan homogenitas. Dan yang terakhir adalah menganalisis hasil dari uji hipotesis yang dilakukan.

Bab kelima, merupakan bab terakhir, berisikan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian. Pada bab ini dijelaskan pula implikasi manajerial serta saran yang diperuntukkan bagi organisasi dan rujukan untuk penelitian selanjutnya.