

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fenomena permasalahan di bidang pendidikan tidak pernah berhenti ditemukan dalam dunia pendidikan. Permasalahan kurikulum yang kurang relevan dengan tuntutan dunia kerja, tunjangan profesional guru belum mencapai peningkatan mutu pendidikan sebagaimana diharapkan, karena disinyalir pemanfaatan dana penyertaan operasional sekolah belum sesuai estimasi pemerintah (Hestina 2022), sarana dan prasarana pendidikan yang kurang yang juga menjadi masalah klasik. Lebih lanjut kasus perundungan, perlakuan kekerasan antar siswa yang bersifat fisik dan verbal, tawuran antar pelajar masih terjadi. Honorarium tenaga guru yang rendah,

Hasil tes PISA (*Program for International Student Assessment*) tahun terakhir 2018 Indonesia malah tidak masuk 10 besar PISA Dunia (Hu 2021). Artinya bahwa kualitas pendidikan kita di kancah internasional harus diakui masih rendah. Idealnya bahwa dunia pendidikan itu masuk digaris rata rata dunia, sehingga kelihatan kesetaraan kualifikasinya. Hal itulah yang disebut kualitas pendidikan bermutu tinggi. Indikasi berikutnya bahwa kualitas pendidikan mampu menjadi jawaban terhadap kesejahteraan masyarakat dimana lulusannya sesuai dengan tuntutan dunia kerja. Adanya transformasi digital dunia pendidikan sesuai tuntutan masa

kini dan kepala sekolah, guru, tata usaha, dan tenaga kependidikan di semua satuan kerja dengan semangat kepemimpinan yang unggul, memiliki iklim sekolah kondusif, motivasi kerja dan etos kerja tinggi sangat dibutuhkan untuk mendongkrak tumbuh kembangnya komitmen organisasi.

Pemerintah selaku pemegang amanat peningkatan mutu pendidikan memang sudah berusaha berinovasi mengeluarkan regulasi dan kebijakan. PP No. 57 tahun 2021 dan perubahannya dengan Peraturan Pemerintah no. 4 tahun 2022 tentang NSP (standar nasional Pendidikan) mewajibkan dunia pendidikan dan satuannya mengarahkan Visi dan Misi, program dan kegiatannya kepada pertumbuhan iman dan takwa kepada Tuhan yang Maha Esa, memiliki sikap Pancasila, memiliki sikap mandiri, mendukung pendidikan lanjut, dan turut serta berinovasi dalam pembangunan masyarakat. Marwah dari peraturan ini diharapkan sesuai dengan sistim akreditasi yang berjalan dengan demikian mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi satuan pendidikan.

Penulis dalam kesempatan ini mengarahkan inovasi penyelesaian pada akar permasalahan yang bersifat *integible* dengan melihat kembali kualitas kepemimpinan dalam satuan pendidikan yang ada, iklim sekolah, motivasi kerja, etos kerja dan komitmen organisasional sekolah yang disinyalir menjadi penyebab terjadinya permasalahan lebih lanjut. Bila itu dapat diatasi niscaya akan mampu menjamin mutu pendidikan terpelihara dan berkesinambungan.

Cukup banyak penelitian yang mengangkat persoalan di atas dengan ruang lingkup dan pembatasan permasalahan dan penyelesaian permasalahan yang bervariasi pula. Berikut penulis tunjukkan beberapa diantaranya :

No	Riset dan tahunnya	Topik Riset	Sasaran Riset	Varian Riset	Ket.tambahan
1	Nisa Anindita, 2022, Universitas Medan Area	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perkantoran PTPN III Rantauprapat	Karyawan Bagian Perkantoran PTPN III Rantauprapat	Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Nominal t hitung gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif nilai sig 0,000 <0,025 dan koefisien kolerasi 4,799 >t tabel 1,984
2	Elondri, 2020, STIE Pesaman Barat	Adanya Pengaruh Iklim Kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai badan pertanahan nasional kabupaten Pasaman Barat	pegawai badan pertanahan nasional kabupaten pasaman barat.	Iklim kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi	Adanya pengaruh iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pasaman Barat, dengan koefisien regresi 1.101 dengan nilai signifikan 0,000 (<0,05)

3	<p><i>NL Kadek Mia Suci Artini, Ni Wayan Mujiati 2022, FE & Bisnis, Unud</i></p>	<p>Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional</p>	<p>Karyawan The Krisna Hotel Resto and Spa di Canggu Bali</p>	<p>gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional</p>	<p>Ditemukan nilai t tabel sebesar 2,021 sehingga nilai t-hitung > t-tabel (2,814 > 2,021). Dengan demikian, H1 diterima sehingga secara parsial. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional positif dan signifikan terhadap komitmen operasional, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional. Motivasi “kerja terhadap komitmen organisasional</p>
---	--	--	---	---	--

4	Paulina Barung, 2021, UKI Jakarta	Pengaruh Etos Kerja dan Tingkat kepuasan kerja guru SMK Kristen Tagari	Guru SMK Kristen Tagari	Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru	koefisien regresi sebesar 0,574 menunjukkan pengaruh motivasi kerja yakni 0,000 kurang dari 0,05 ($0,003 < 0,05$), Hasil temuan nilai t hitung 3.190 yang dibandingkan dengan nilai t tabel dengan derajat kebebasan $N - k = 44 - 4 = 40$ dan signifikan 0,05. Diperoleh nilai t tabel sebesar 2,021 sehingga nilai t-hitung $>$ ttabel ($3.190 > 2,021$). Dengan demikian, Hipotesa alternatif diterima sehingga secara tersendiri motivasi kerja berpengaruh tinggi
---	-----------------------------------	--	-------------------------	---	--

Kendala yang ditemukan dalam penelitian sebelumnya bahwa permasalahannya yang diungkap sebagai prediksi awal kurang factual, sehingga solusi penyelesaiannya bersifat normative dan menjadi tidak

tajam. Karena hal itulah yang membuat penulis ingin memetakan permasalahan penelitian menjadi lebih factual dengan harapan tingkat penyelesaiannya sungguh berhasil dan berdaya guna. Kendala dimaksud misalnya belum menemukan informasi jenis perilaku kepemimpinan transformasional mumpuni, motivasi kerja, etos kerja yang sungguh mempengaruhi kinerja karyawan dan komitmen organisasi

Suatu lembaga atau organisasi dikatakan menjadi sekolah favorit pastinya memiliki indikator keberhasilannya. Zulaikha dari Universitas Dr. Soetomo Surabaya dengan jurnal ditubuhkannya adanya Brand pada Sekolah? Semisal sebuah kasus di SMP Swasta di Surabaya, menunjukkan bahwa sistem word of mouth (pembicaraan mulut ke mulut), perbincangan yang berkembang dari para alumni yang memberi masukan serta pembicaraan dari wali siswa ke daerah tempat tinggalnya. Keterlibatan siswa pada aneka lomba siswa berprestasi dan memenangkan juara sangat mempengaruhi ketenaran sekolah. Hal menarik bahwa sekolah malah jarang promosi sekolah yang formal, namun tidak menghalangi pengenalan pelanggan karena sudah melihat faktanya. Capaian hasil kinerja organisasi tersebut sangat dipengaruhi oleh aneka faktor yang terlibat di dalam organisasi tersebut. Demikian pula dengan institusi pendidikan. Banyak sekolah swasta maupun negeri mendapat perhatian tinggi dari pelanggannya justru karena mereka mampu membaca kebutuhan pasar pelanggan dan peluang bagi lulusannya. Pelanggan berani bayar lebih mahal karena pelayanan dan mutu lulusan yang dihasilkan

memenuhi selera pelanggannya. Kondisi yang sangat bagus ini membuat organisasi pendidikan tersebut dikenal dengan istilah sekolah favorit dan Erwin Firdaus dkk dalam manajemen mutu pendidikan menunjukkan pentingnya menjaga kualitas pendidikan dengan konsep spiral Edward Deming's Wheel (P,D,C,A) ; Plan, Do, Chek, Action (Zulaikha, 2017), (Firdaus Erwin, 2021)

Sekolah favorit rata rata dikejar oleh mereka yang benar benar memahami arti pentingnya pendidikan yang bermutu. Orang tua yang memahami pendidikan sesungguhnya adalah sebuah investasi tidak akan pernah menyia nyiakan kesempatan untuk memperoleh pendidikan yang bermutu bagi anak anak mereka. Orang tua yang sadar benar bahwa pendidikan adalah wahana yang mampu menghasilkan masa depan yang cerah tidak akan berfikir berapa besar biaya yang akan di investasikan (Irianto, 2011) Negara yang maju pendidikannya melakukan kebijakan yang sangat vital dalam membuat anggaran belanja disektor pendidikan. Mereka juga memberikan ruang seluas luasnya pada orang tua atau masyarakat umm untuk berpartisipasi dalam penyelenggaraan organisasi pendidikan. Banyak orang tua atau pihak luar sekolah yang sadar akan pentingnya partisipasi dalam peningkatan kualitas pendidikan akan berusaha berlomba lomba untuk berkesempatan ambil bagian dalam memajukan sekolah. Organisasi sekolah penting untuk membangun pola kemitraan dengan pihak luar dalam meningkatkan kualitas pendidikan (Normina, 2016, & Afni & Jumahir, 2020)

Organisasi sekolah yang memiliki kredibilitas tinggi dengan indikator standar capaian mutu tentunya tidak semudah membalikkan telapak tangan. Dari awal kelahiran sampai pertumbuhannya dan bahkan mencapai tingkat kemajuan yang dibanggakan masyarakat pelanggannya, pastinya memiliki perjuangan yang keras dari berbagai aspek dan kategori. Apakah kualitas disiplin peserta didik, pelayanan dan mutu kompetensi pendidik maupun manajemen sekolah. Rata rata organisasi pendidikan yang mencapai tingkat pelanggan tinggi pastinya memiliki aneka jenis perjuangan baik yang sulit maupun mudah. Komunikasi antar pribadi, antar tenaga pendidik dengan manajemen pengelola maupun dengan pihak yayasan pendidikan sebagai suatu organisasi sangat menentukan mutu pendidikannya (Harapan Edi, 2016)

Ada banyak variabel (faktor) yang mempengaruhi keberhasilan organisasi pendidikan dalam memainkan peran edukasionalnya. Faktor Kepemimpinan sangat mementukan suksesnya penyelenggaraan pendidikan. Di antara dua teori kepemimpinan yang cukup terkenal yakni Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformatif, banyak pihak melihat kepemimpinan Transformatif mendapat perhatian yang istimewa di dalam pengelolaan manajemen organisasi pendidikan. Keistimewaanya terlihat pada peran yang dimainkan oleh pemimpin transformasional bersifat transparan/terbuka dalam banyak aspek. Kondisi ini membuat tenaga kependidikan berkarya merasa bergairah dan menemukan figure pengayom yang patut diteladani karena memang

pemimpinnya menjadi teladan bagi bawahannya (Oupen & Yudana, 2020).

Kemampuannya menjadi model yang kuat, memberi dorongan inspiratif, peduli terhadap bawahan, melakukan koreksi terhadap kesalahan bukannya menghakimi, memberi peluang bawahan berkreasi, inovasi dengan sedikit bantuan, mendorong rekan kerja bawahan agar punya *trust* terhadap lembaga atau organisasi pendidikan yang tinggi (Raihani, 2010),

Faktor Iklim sekolah yang dimaksud adalah iklim kerja guru di sekolah yang berpengaruh kuat terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasi sekolah. Banyak tenaga pendidikan (guru) pendidik memilih bertahan pada organisasi pendidikan tempatnya bekerja, bukan semata karena salary yang besar, namun justru karena Iklim kerja yang kondusif turut membangun perasaan memiliki organisasi pendidikan tempatnya bekerja. Aturan prilaku organisasi yang ada akan menjadi iklim positif bagi pencapaian tujuan lembaga atau organisasi pendidikan (Hamsah, 2019)

Demikian selanjutnya dengan Motivasi Kerja guru menjadi faktor yang turut mempengaruhi tingkat kualitas komitmen organisasi sekolah. Bisa terjadi diawal masuk kerja guru atau tenaga pendidik memiliki kebutuhan yang bersifat fisiologis, rasa aman, merasa dicintai, dihargai karena potensi-prestasi yang dimiliki, sampai ke tingkat kesadaran moral yang bersangkutan untuk dapat berkarir, beraktualisasi dalam dunia kerja pendidikan yang dijalaninya

Kasus kasus di dunia pendidikan terjadi bahwa ada guru atau

tenaga pendidik yang tidak memiliki etos kerja yang baik. Sering berpindah kerja meski memiliki kemampuan yang baik, justru karena beretos rendah sekali. Ada banyak ciri yang bisa diketahui bahwa seorang guru beretos kerja yang rendah, misalkan pekerjaan tidak tuntas, bekerja menurut selernya sendiri, tidak betah bekerja, suka menuntut meski kinerja rendah, banyak bicara sedikit berkarya (Tausyadi, 2019)

Terkait dengan pengaruh variabel tersebut di atas penulis berminat meneliti seberapa besar pengaruh secara positif dan signifikan masing variabel dan empat variabel Independen (bebas) secara simultan terhadap tingkat komitmen organisasional sekolah dari guru (pendidik) yang berada di Gugus RA Kartini dalam naungan sekolah dasar 19 Pemecutan selaku sekolah induk dan 7 sekolah imbas pada Korwil Kecamatan Denpasar Barat Kota Denpasar.

1.2 Identifikasi Masalah

Ada beberapa masalah yang teridentifikasi dalam Organisasi Sekolah Gugus RA Kartini proses studi awal. Permasalahan tersebut ada yang bersifat internal maupun external. Secara Internal yang mempengaruhinya sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah Kepemimpinan Transformasional

- 1) Visi misi sekolah dibikin sepihak oleh pimpinan
- 2) Pimpinan kurang demokratis (otoriter)
- 3) Inkonsistensi pimpinan
- 4) Pimpinan belum ada Yel Yel penyemangat kekompakan kerja

team

- 5) Pimpinan terlalu ingin dihormati orang lain
- 6) Partisipasi orang tua dalam pengembangan pendidikan belum digarap maksimal oleh pimpinan

1.2.2 Identifikasi Masalah Iklim Kerja

- 1) Kerja sama sebagai team kerja antar guru masih kurang
- 2) Kecenderungan bekerja mencari perhatian pimpinan
- 3) Semangat belajar guru (*update ilmu*) senior rendah
- 4) Pembelajaran berifat menoton dan teknologi komputer pembelajaran rendah

1.2.3 Identifikasi Masalah Motivasi Kerja

- 1) Kurangnya motivasi kerja selaku guru berprestasi
- 2) Guru sekedar memuhi kewajiban masuk kelas
- 3) Evaluasi diri guru cenderung bersifat formalistic
- 4) Guru titipan tidak memiliki motivasi kerja maximal

1.2.4 Identifikasi Masalah Etos Kerja

- 1) Ada kecenderungan meremehkan pekerjaan
- 2) Mengedepankan kepentingan pribadi daripada tanggung-jawab selaku pendidik
- 3) Guru mengerjakan tugas rangkap sehingga hasil tidak maximal
- 4) Semangat kerja Ikhlas, kerja keras, kerja cerdas guru yang kurang
- 5) Guru bekerja semata dilihat pimpinan

1.2.5 Identifikasi Masalah Komitmen Organisasional Sekolah

- 1) Guru kontrak yang masih banyak belum diangkat PNS
- 2) Honorarium guru masih rendah
- 3) Belum Reward dari sekolah yang bersifat finansial
- 4) Semangat kerja team masih rendah
- 5) Sarana pendukung pembelajaran kepustakaan kurang apalagi yang berbasis internet sangat kurang
- 6) Banyak sekolah masih dalam level mandiri belajar dalam kurikulum merdeka

1.2.6 Gaya Kepemimpinan yang tidak demokratis (otoriter), Iklim Sekolah yang rendah, Motivasi kerja rendah, Etos kerja rendah menurunkan komitmen organisasional guru sekolah, demikian pula sebaliknya.

1.3 Pembatasan Masalah

Dari sekian permasalahan yang di ketengahkan di depan, Penulis membatasi permasalahan pada mengkaji pengaruh positif dan signifikan 4 masalah pokok yang dikedepankan dalam 4 variabel bebas terhadap 1 variabel terikat : Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, Iklim Kerja, Motivasi Kerja dan Etos Kerja guru terhadap Komitmen Organisasi Guru di Sekolah sebagai variable terikat. Penulis memulai penelitian ini di semester ganjil tahun 2022 dengan harapan penyelesaiannya di bulan awal semester genap tahun 2023. Bertitik tolak dari batasan masalah tersebut Penulis merumuskan judul Penelitian: **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim sekolah,**

Motivasi kerja dan Etos Kerja Terhadap komitmen Organisasional Sekolah Dasar Gugus RA Kartini kota Denpasar Tahun 2022.

1.4 Rumusan Permasalahan

Berikut ini adalah rumusan masalah yang diutarakan penulis dalam penelitian ini.

- 1.4.1 Berapa besar pengaruhnya Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Guru sekolah dasar di Gugus RA Kartini Wilayah Denpasar Barat Dinas Pendidikan dan Olah Raga Kota Denpasar
- 1.4.2 Berapa besar pengaruhnya Iklim Sekolah terhadap Komitmen Organisasional Guru Sekolah Dasar Gugus RA Kartini Dinas Dikpora Wilayah Denpasar Barat Dinas Pendidikan dan Olah Raga Kota Dnpasar
- 1.4.3 Berapa tinggi pengaruhnya Motivasi Kerja guru terhadap Komitmen Organisasional Guru Sekolah Dasar di Gugus RA Kartini Wilayah Denpasar Barat Dinas Pendidikan dan Olah Raga Kota Denpasar.
- 1.4.4 Berapa tinggi pengaruh Etos Kerja guru terhadap Komitmen Organisasional Guru Sekolah Dasar di Gugus RA Kartini wilayah Denpasar Barat Dinas Pendidikan dan Olah Raga Kota Denpasar
- 1.4.5 Berapa tinggi pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah, Iklim sekolah, Motivasi kerja, Etos Kerja Guru secara bersama sama berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Guru

Sekolah Dasar di Gugus RA Kartini Dinas Pendidikan dan Olah Raga di Kota Denpasar

1.5 Tujuan Penelitian

- 1.5.1 Memperoleh data besaran pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Pimpinan satuan Pendidikan terhadap komitmen kerja guru sekolah dasar Gugus RA Kartini Dinas Dikpora Wilayah Denpasar Barat di Kota Denpasar
- 1.5.2 Memperoleh data besaran pengaruh iklim kerja terhadap Komitmen Organisasional Guru Sekolah Dasar Gugus RA Kartini di Kota Denpasar
- 1.5.3 Menemukan besaran pengaruh Motivasi Kerja guru terhadap Komitmen Organisasional Guru Sekolah Dasar Gugus RA Kartini di Kota Denpasar.
- 1.5.4 Memperoleh data besaran pengaruh Etos Kerja guru terhadap Komitmen Organisasional Guru Sekolah Dasar Gugus RA Kartini di Kota Denpasar.
- 1.5.5 Memperoleh kepastian data simultan besaran pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Guru, terhadap Komitmen Organisasional Guru Sekolah Dasar di Gugus RA Kartini di Kota Denpasar.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara umum manfaat penelitian adalah untuk meningkatkan

wawasan ilmu dan pengetahuan terutama yang berkaitan dengan pemahaman terhadap pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Iklim kerja, Motivasi kerja dan Etos kerja terhadap Komitmen Organisasional Guru Sekolah Dasar Gugus RA Kartini Wilayah Denpasar Barat Kota Denpasar

1.6.2 Manfaat Praktis

Maksud manfaat praktis dari penelitian ini dapat penulis utarakan sebagai berikut :

1.6.2.1 Data besaran pengaruh masing masing variabel bebas dan secara bersama terhadap variabel terikat dapat dipergunakan sebagai bahan evaluasi dan refleksi pimpinan satuan pendidikan dan guru dalam rangka memacu kinerjanya lebih lanjut.

1.6.2.2 Menemukan alternative perbaikan terhadap kekurangan yang ada maupun peningkatan komitmen organisasional guru di sekolah dasar melalui kegiatan yang menarik, konstruktif dan reflektif solutif.

1.6.2.3 Dapat menjadi bahan masukan bagi semua Stakeholder pendidikan dan pemangku kepentingan dalam rangka meningkatkan kemajuan dan mutu sekolah khususnya di Gugus RA Kartini Korwil Denpasar Barat Kota Denpasar

1.6.2.4 Masukan bagi Dinas Pendidikan dan Olah Raga Kota Denpasar dalam meningkatkan mutu guru di Kota Denpasar

1.6.2.5 Bagi Penulis penelitian ini adalah tahap awal penelitian di

gugus RA Kartini dan berharap bahwa penelitian ini bermanfaat bagi penelitian berikutnya

