

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Daya saing suatu bangsa sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidikan suatu negara. *Output* pendidikan adalah sumber daya manusia yang kompeten dan siap bersaing di dunia nyata (Sumayanti, Arafat dan Wahidy, 2021). Oleh karena itu, penyelenggaraan pendidikan harus dilakukan sebaik mungkin agar generasi penerus bangsa mampu membawa negara ini ke arah yang lebih baik. Mulyasa (2014) menyatakan bahwa pendidikan harus diarahkan pada pemenuhan tuntutan zaman atau perkembangan teknologi. Ini menunjukkan perlunya kerja sama semua stakeholder pendidikan untuk memperbaiki kualitas pendidikan.

Pendidikan, khususnya pendidikan formal umumnya dilakukan di sekolah. Sekolah merupakan suatu organisasi yang memiliki satu tujuan, yaitu menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas (Juwantini, Rochman dan Edy, 2022). Untuk melakukannya, sumber daya manusia di sekolah yang mencakup kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan harus melakukan pekerjaannya secara profesional (Wahyono dkk, 2020). Mereka harus bekerja sebagai suatu sistem yang terkait satu sama lain. Jika ada salah satunya tidak sejalan maka kualitas pendidikan juga dipastikan tidak baik.

Sebagai ujung tombak pendidikan, guru memiliki peranan yang paling strategis dalam penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu, kualitas guru dipandang sebagai penentu terhadap tinggi rendahnya hasil pendidikan dan

bagaimana kualitas peserta didik memiliki ketergantungan terhadap kualitas gurunya (Fairry dkk., 2019). Peningkatan kualitas guru sejatinya sudah dilakukan pemerintah melalui program guru hanya boleh S1 dan sertifikasi guru. Guru harus selalu diarahkan atau dibina melalui program-program unggulan agar menjadi lebih profesional dan mampu menjalankan tanggung jawabnya (Zein, 2016). Dengan demikian, kualitas guru yang tercermin dalam kinerja guru menjadi lebih nyata.

Dewasa ini kinerja guru mendapat perhatian mengingat perannya yang sentral dalam pendidikan. Kinerja guru merupakan perwujudan kompetensi guru yang mencakup kemampuan untuk menyelesaikan tugas (Febriantina dkk., 2018). Untuk mencapai kinerja yang optimal dibutuhkan komitmen yang baik (Maranata, Widyaningtyas dan Istiqomah, 2022; Kasmir, 2016). Komitmen organisasi menjadi perhatian dalam manajemen sumber daya manusia karena mampu mengarahkan pegawai/ guru untuk melakukan tugas-tugasnya dengan baik.

Komitmen organisasi sendiri didefinisikan beragam oleh beberapa ahli. Menurut Samsuddin (2018), komitmen organisasi adalah sebuah perjanjian untuk melakukan sesuatu. Ini menunjukkan bahwa dalam diri seseorang, mereka berjanji untuk melakukan sesuatu secara lebih baik atau mencapai tujuan organisasinya. Sementara itu, Utaminingsih (2014) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu terkait dengan keterlibatannya sebagai anggota organisasi, maka hal ini menunjukkan sebagai konstruk yang memengaruhi perilaku individu dalam organisasi, orang yang berkomitmen pada organisasi tentu berbuat sebaik mungkin untuk organisasinya atau sebaliknya.

Komitmen organisasi merupakan komoditas yang dimiliki oleh seorang guru di sekolah. Menurut Robbin (2016), komitmen organisasi sifatnya relatif dari setiap individu tergantung pada bagaimana mereka memandang nilai, budaya, dan tujuan organisasi. Guru yang berkomitmen dengan pekerjaan, tentu akan sebaik mungkin melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Angraini, Parawangi dan Mustari (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi mendorong seseorang menjadi loyal dengan organisasi dan pekerjaannya. Tentunya, komitmen dapat tercermin dari perilaku positif untuk menjadi lebih baik dalam pekerjaan dan prestasi kerja.

Ada beberapa penelitian terkait rendahnya komitmen guru di Indonesia. Pertama adalah penelitian yang dilakukan oleh Ansel dan Yohana (2023) menemukan bahwa profesionalisme guru yang kurang akibat komitmen kerja yang rendah. Para guru belum mampu mengelola pembelajaran dengan baik, metode mengajar yang kurang inovatif, suka marah-marah dan kurangnya perangkat pembelajaran yang dimiliki oleh guru. Sementara itu, Mustaghfiroh (2020) menemukan bahwa komitmen guru sangat rendah yang diakibatkan oleh rendahnya motivasi siswa, peraturan yang kurang optimal dan pengawasan yang kurang tepat.

Mengingat pentingnya mengetahui peran komitmen organisasi, sebuah observasi dilakukan di Sekolah Dasar Negeri 18 Sesetan. Hasil observasi menunjukkan bahwa guru belum sepenuhnya dapat melakukan tanggung jawab sesuai yang diberikan. Dari perangkat pembelajaran, beberapa guru masih belum lengkap. Selain itu, guru juga ada yang sering terlambat ke kelas dan metode mengajar yang diterapkan kurang inovatif. Guru hanya membuat perangkat pembelajaran dan menggunakan media inovatif saat ada supervisi dari pengawas

atau kepala sekolah. Ini menunjukkan guru belum mampu melaksanakan tugasnya secara profesional.

Ada juga beberapa permasalahan lain yang ditemukan. Pertama, gaya kepemimpinan kepala sekolah yang cenderung kaku dan kurang fleksibel dengan keadaan guru. Kedua, guru kurang memiliki standar dalam pekerjaannya. Yang terpenting adalah pekerjaan selesai, tanpa melakukan refleksi terhadap kualitas pekerjaannya. Ketiga, kepuasan kerja guru masih kurang karena mereka dikejar juga kegiatan di luar pelajaran. Keempat, belum optimalnya kehadiran guru di kelas maupun datang ke sekolah. Ini menunjukkan disiplin kerja yang belum sepenuhnya baik.

Berdasarkan permasalahan yang terkait komitmen organisasi baik dari hasil penelitian dan pengamatan maka perlu diteliti faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Madjid dkk (2020), komitmen organisasi dipengaruhi oleh motivasi kerja, kompetensi profesional dan kompetensi pedagogi. Colquitt, LePine, dan Wesson (2009) mengidentifikasi faktor lain seperti : gaya kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, budaya kerja, etos kerja dan disiplin. Setelah mengkaji dan mencocokkan dengan permasalahan yang ditemui di lapangan, maka faktor yang akan diteliti adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah, etos kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam hal ini adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada kepemimpinan yang mencakup partisipasi atau pendapat orang lain (Fitriana dan Cenni, 2021). Gaya kepemimpinan ini tergolong gaya kepemimpinan yang demokratis dimana anggota

atau pegawai memiliki hak untuk terlibat dalam pengambilan keputusan. Kepemimpinan transformasional mentransformasi pengaruh pemimpin atau atasan terhadap bawahan, sehingga bawahan merasakan adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan, dan mereka termotivasi untuk melakukan tugas melebihi dari yang diharapkan (Noermijati, 2015). Ini menuntut anggota organisasi dapat mengerti dan melaksanakan visi perusahaan dengan baik.

Etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja (Fauji, 2018). Etos kerja mencerminkan prinsip dan watak karyawan dalam bekerja. Umam (2016) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki etos kerja yang baik menimbulkan rasa keterikatan terhadap organisasi karena bekerja sesuai dengan nilai serta prinsip yang dipandang benar. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki etos kerja tinggi, umumnya memiliki dedikasi yang tinggi terhadap organisasi.

Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang mengikuti peraturan, prosedur kerja, tingkah laku, sikap, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Panuluh, 2019). Disiplin kerja harus tumbuh dari dalam diri seseorang sehingga dapat dirasakan secara positif. Disiplin kerja yang baik mengarahkan karyawan agar lancar melaksanakan tugasnya.

Kepuasan kerja merupakan keadaan fisik atau perasaan karyawan, yang subjektif dan bergantung pada individu tertentu serta lingkungan kerja dan kepuasan kerja melibatkan konsep multidimensi yang dapat menggunakan pendekatan yang komprehensif (Suwatno, 2001). Karyawan yang memiliki

kepuasan kerja yang baik, akan bersikap positif terhadap pekerjaannya. Menurut Sunyoto (2013), kepuasan kerja menyebabkan seseorang bahagia dengan pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja sangat bersifat individual tergantung lingkungan di sekitar mereka. Kesadaran akan pentingnya disiplin dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Moekijat, 2002).

Ada beberapa penelitian terkait penelitian ini khususnya tentang kepemimpinan transformasional, etos kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Fairy, Yudana dan Divayana (2024) dalam penelitiannya menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, etos kerja guru, kepuasan kerja, dan budaya organisasi sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru baik secara simultan dan parsial. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Werang dkk (2023) menemukan bahwa komitmen guru yang bertugas di pedalaman Papua dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan moral guru itu sendiri. Selain itu, ada juga penelitian yang dilakukan oleh Oupen, Agung dan Yudana (2020) yang hasilnya menunjukkan bahwa secara bersama-sama dan terpisah kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan koefisien determinasi 53,66%. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja juga ditemukan oleh Swandewi, Ariawan & Sulindawati (2024).

Ada beberapa kebaruan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Pertama, penelitian ini mengkombinasikan empat variabel bebas (gaya

kepemimpinan transformasional, etos kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja). Kedua, subjek penelitian adalah para guru sekolah dasar di Kodya Denpasar. Ketiga, penelitian ini mencari besaran kontribusi baik secara parsial maupun simultan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan observasi yang dilakukan di SD Negeri 18 Sesetan, ada berbagai masalah yang teridentifikasi sebagai berikut.

1. Komunikasi antara guru dan kepala sekolah belum bisa dua arah karena kepala sekolah memegang hak penuh dalam pengambilan keputusan.
2. Para guru belum sepenuhnya memiliki perangkat pembelajaran yang lengkap.
3. Metode dan media pembelajaran guru kurang sesuai dengan tuntutan kurikulum.
4. Beberapa guru hanya berpikir “yang penting pekerjaan selesai” tanpa memperhatikan kualitas pekerjaannya.
5. Para guru enggan diberikan kegiatan lebih, misalnya mengikuti seminar atau workshop.
6. Sarana dan prasarana sekolah yang belum memadai dalam melaksanakan kurikulum Merdeka.
7. Para guru yang suka terlambat datang ke kelas dan sekolah.

1.3 Pembatasan Masalah

Mengingat ada banyak permasalahan yang teridentifikasi maka dilakukan pembatasan masalah. Hal ini dikarenakan pengetahuan dan sumber literatur yang terbatas yang dimiliki peneliti. Dengan demikian, permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada variabel-variabel berikut.

1. Kepemimpinan Transformasional
2. Etos Kerja
3. Disiplin Kerja
4. Kepuasan Kerja
5. Komitmen Organisasi

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Seberapa besar kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi guru sekolah dasar di Gugus Pattimura Kecamatan Denpasar Selatan?
2. Seberapa besar kontribusi etos kerja terhadap komitmen organisasi guru sekolah dasar di Gugus Pattimura Kecamatan Denpasar Selatan?
3. Seberapa besar kontribusi disiplin kerja terhadap komitmen organisasi guru sekolah dasar di Gugus Pattimura Kecamatan Denpasar Selatan?
4. Seberapa besar kontribusi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru sekolah dasar di Gugus Pattimura Kecamatan Denpasar Selatan?

5. Seberapa besar kontribusi kepemimpinan transformasional, etos kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru sekolah dasar di Gugus Pattimura Kecamatan Denpasar Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi guru sekolah dasar di Gugus Pattimura Kecamatan Denpasar Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran kontribusi etos kerja terhadap komitmen organisasi guru sekolah dasar di Gugus Pattimura Kecamatan Denpasar Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran kontribusi disiplin kerja terhadap komitmen organisasi guru sekolah dasar di Gugus Pattimura Kecamatan Denpasar Selatan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran kontribusi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru sekolah dasar di Gugus Pattimura Kecamatan Denpasar Selatan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran kontribusi kepemimpinan transformasional, etos kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru sekolah dasar di Gugus Pattimura Kecamatan Denpasar Selatan.

1.6 Manfaat Penelitian

Secara umum, penelitian diharapkan membawa manfaat dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya guru sekolah dasar di Kota Madya Denpasar terkait kinerja para guru. Dengan demikian, pemerintah dapat mengambil kebijakan yang mampu meningkatkan kualitas kinerja guru sekolah dasar. Selanjutnya, manfaat penelitian ini dapat dilihat dari dua sudut pandang, teoretik dan praktis.

1.6.1 Manfaat Teoretis

Secara teoretis hasil penelitian ini dapat memperkaya wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan terutama yang berhubungan dengan kontribusi kepemimpinan transformasional, etos kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru. Selain itu, hasil penelitian ini juga dijadikan pijakan dalam pengembangan ilmu pengetahuan di dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya guru sekolah dasar.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini ditujukan kepada pihak-pihak penyelenggara pendidikan seperti guru, kepala sekolah, dinas pendidikan yakni sebagai berikut.

- 1) Bagi guru, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai refleksi dalam menilai komitmennya dalam bekerja sebagai guru sekolah dasar. Guru harus senantiasa berkomitmen terhadap pekerjaannya agar mampu menciptakan sekolah yang berprestasi.

- 2) Bagi kepala sekolah, hasil ini akan membantu mendorong kepala sekolah dalam mengelola manajemen sekolah yang kondusif dan dinamis sehingga mampu menumbuhkan komitmen kerja yang baik dari para guru.
- 3) Bagi dinas pendidikan, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk lebih selektif dalam mengangkat dan menempatkan guru dan kepala sekolah, karena guru dan kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis didalam melaksanakan kebijakan-kebijakan tentang pendidikan.

1.7 Rencana Publikasi

Hasil penelitian yang berupa tesis ini, selanjutnya akan diubah terlebih dahulu ke dalam bentuk artikel. Selanjutnya artikel dipublikasikan ke dalam jurnal ilmiah yang terakreditasi Sinta 3 <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPPII/index/>

