

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Guru sebagai pahlawan pendidikan memiliki peran yang sangat vital dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sebaik apa pun kebijakan pendidikan yang dibuat, tanpa didukung oleh guru yang suportif, maka pendidikan bermutu tidak akan tercapai seperti apa yang diharapkan. Mewujudkan pendidikan bermutu tidak hanya memerlukan guru bermutu, tetapi juga guru berkinerja dan guru yang berkomitmen tinggi dengan tugas pokok dan fungsinya.

UNESCO merilis GEM (*Global Education Monitoring*) Report tahun 2016 yang dilakukan terhadap 14 negara berkembang di dunia. Hasil laporan tersebut mendapati mutu pendidikan Indonesia menempati peringkat ke-10. Sedangkan dari segi kualitas guru berada pada urutan terakhir, yakni di urutan ke-14 (Yunus, 2018).

Tingkat komitmen organisasional guru masih perlu diperbaiki, salah satunya dapat dilihat dari tingkat kehadiran guru. Berdasarkan Survei dari *Organisation for Economic Cooperation and Development* (OECD) menunjukkan satu dari 10 guru di Indonesia tidak hadir saat seharusnya mengajar. Jumlah guru yang bolos paling banyak se-Indonesia ada di wilayah Sumatera yakni mencapai 17 persen. Samping itu, wilayah Bali, Nusa Tenggara, dan Kalimantan menempati peringkat berikutnya yakni sebesar 14 persen. Hal ini sebagian besar terjadi di sekolah terpencil yang disertai dengan kurang memadainya sarana dan prasarana (Lingasari, 2015).

Definisi daerah terpencil menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah tersendiri, terasing, dan jauh dari yang lain. Salah satu daerah yang secara geografis

termasuk kategori terpencil adalah Nusa Lembongan. Berdasarkan temuan peneliti di lapangan dengan melakukan wawancara langsung di salah satu Sekolah Dasar di Lembongan, peneliti memperoleh kenyataan bahwa 8 dari 10 orang guru menyatakan enggan untuk terlibat aktif dalam berbagai kegiatan di sekolah. Alasan yang disampaikan beragam, dua diantaranya menyatakan bahwa tidak perlu melakukan kegiatan yang bukan merupakan tugasnya.

Selain itu, enam orang mengatakan bahwa mereka tidak peduli dengan pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang merupakan kewajiban masing-masing guru. RPP yang disusun bentuknya sama dari tahun ke tahun, hanya substitusi tahun ajaran semata.

Kenyataan di lapangan juga menunjukkan bahwa tujuh dari 10 orang guru menyatakan tidak mengingat dengan baik visi dan misi sekolah. Mereka menganggap bahwa visi dan misi sekolah merupakan wewenang bagian administrasi yang dibuat hanya untuk formalitas.

Seorang guru mestinya menyadari bawasannya visi dan misi sekolah adalah nilai serta tujuan yang sudah dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi sekolah termasuk guru, bersama-sama berusaha mewujudkan visi dan misi sekolah dengan rangkaian usaha dan kegiatan. Guru sebagai anggota organisasi sekolah bekerja bersama-sama dengan seluruh bagian organisasi untuk mencapai visi dan misi yang ditetapkan sekolah.

Kenyataan yang terpampang secara tidak langsung menunjukkan bahwa komitmen guru terhadap kewajiban mereka di sekolah masih kurang, tentunya berdampak cukup signifikan terhadap terhambatnya visi misi sekolah. Rendahnya komitmen guru dalam menyelesaikan kewajibannya mengindikasikan bahwa guru memiliki komitmen organisasi yang rendah. Semestinya guru memiliki komitmen

yang baik akan melaksanakan kewajibannya dengan baik serta melibatkan diri secara aktif dalam upaya mengembangkan sekolah dan program-program sekolah yang sedang berjalan.

Komitmen organisasional guru mempunyai efek yang luas dalam pendidikan antara lain meningkatkan mutu, meningkatkan kerja sama antar anggota, menciptakan dinamika pendidikan, kemauan untuk berubah, kemandirian, evaluasi, perbaikan berkelanjutan, responsif, antisipatif terhadap kebutuhan, akuntabilitas, dan sustainabilitas pendidikan. Intinya, kemajuan dan perubahan pendidikan sangat bergantung pada komitmen organisasional guru.

Komitmen organisasional guru merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor lingkungan eksternal dan faktor internal guru. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah. Faktor internal guru yang memengaruhi komitmen organisasional guru diantaranya sikap *jengah, ngayah, dan* kecerdasan spiritual.

Sebuah organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi, mengarahkan, dan mengoordinir anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin menjadi sentral perhatian anggotanya karena pembawaan dirinya menjadi contoh oleh para anggotanya mengenai cara bersikap, bertanggung jawab dengan tugas yang telah diberikan, cara berorganisasi dengan baik, serta bagaimana menjadi pribadi yang inspiratif. Akan tetapi, seorang pemimpin yang tidak tahu kepemimpinan dapat menjadi masalah dalam sebuah organisasi. Maka dari itu, pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi sebagai bekal mental yang kokoh dalam membangun masa depan organisasi beserta para anggotanya.

Menurut Robbins (2006) terdapat tiga teori kepemimpinan kontemporer yang menggambarkan sosok pemimpin yang menggunakan gagasan, kata – kata, dan fisik mereka untuk “memerintah pasukan”, yaitu kepemimpinan karismatik, transformasional, dan visioner. Model kepemimpinan karismatik merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh yang luar biasa kepada anggotanya karena kharisma yang dimilikinya membuat tunduk para pengikutnya. Kepemimpinan karismatik merupakan kemampuan untuk mewujudkan sebuah visi, ide, dan menunjukkan aksi yang menciptakan sebuah kesan pada bawahan sehingga mereka akan menjalankan tugas dengan serangkaian keyakinan (Conger dan Kanungo,1994). Kepemimpinan karismatik memberikan hasil yang baik pada bawahannya seperti kinerja, kepuasan kerja, serta motivasi yang tinggi (Shamir, 1991; House dan Howel, 1992).

Pemimpin karismatik dominan terlihat pada panggung politik, agama, perang, serta dalam bisnis jika suatu perusahaan sedang mengawali membuka bisnis (Qori 2013). Sekolah merupakan sebuah tempat pendidikan dengan kepala sekolah sebagai seorang tokoh yang berpengaruh sebagai pemimpin yang memiliki kharisma pada dirinya. Sekolah termasuk salah satu wadah pengembangan sumber daya manusia, keberhasilan sebuah sekolah dalam mencapai tujuannya yaitu dengan kualitas sumber daya manusianya.

Sisi lain, faktor *jengah* juga diduga memengaruhi komitmen organisasional guru. *Jengah* dalam bahasa Sanskerta disebut *Hrih* yang diartikan sebagai “memiliki rasa malu”. *Jengah* dihayati sebagai semangat bersaing secara total yang melahirkan karya bermutu. Dalam konteks budaya, perkataan *jengah* memiliki

konotasi sebagai semangat guna menumbuhkan inovasi untuk bangkit dari keterpurukan.

Rasa *ngayah* juga diduga memiliki kontribusi terhadap komitmen organisasional guru. Menurut Kamus Bali Indonesia (1990), kata *ngayah* secara harfiah dapat diartikan melakukan pekerjaan tanpa mendapat upah. Dalam kaitannya dengan implementasi *ngayah* pada kehidupan sehari-hari, maka ada tiga jenis *ngayah* yang dapat dibedakan dalam kehidupan sehari-hari, salah satunya yaitu *ngayah* yang berkaitan dengan loyalitas dan dedikasi. Pengertian loyalitas adalah kesetiaan seseorang terhadap sesuatu yang merupakan kesatuan antara kesetiaan fisik dan kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Sedangkan dedikasi adalah suatu pengorbanan baik itu waktu, tenaga, pikiran, dan biaya demi mewujudkan sebuah tujuan. Kata lain dari definisi dedikasi secara umum adalah pengorbanan.

Tidak hanya gaya kepemimpinan karismatik, sikap *jengah*, dan *ngayah* yang memengaruhi komitmen organisasional guru. Salah satu faktor internal lain yang memengaruhi adalah kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual berhubungan dengan kesadaran mental akan makna hidup. Dengan tingkat kerohanian yang lebih tinggi, seseorang dapat memiliki inspirasi yang lebih baik untuk pekerjaan mereka. Seseorang dengan tingkat kecerdasan spiritual yang tepat dapat menjadi aset bagi organisasi (Supriyanto dkk., 2019). Berdasarkan pernyataan tersebut, dengan adanya kecerdasan spiritual, seseorang inspirasi untuk pekerjaan mereka, munculnya inspirasi tersebut akan memunculkan komitmen organisasional seseorang. Demikian pula ada penelitian yang dilakukan oleh yang menemukan bahwa rendahnya komitmen organisasional guru kebanyakan berasal dari sekolah

yang terpencil dan minim sarana. Salah satu instansi pendidikan yang masih dikategorikan terpencil dan minim sarana adalah sekolah dasar di Nusa Lembongan. dari hasil pengamatan peneliti, ada sekolah yang ruang guru bergabung dengan ruang kepala sekolah, dan belum memiliki lab komputer.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Kontribusi Gaya Kepemimpinan Karismatik, Sikap *Jengah, Ngayah,* dan Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasional Guru Sekolah Dasar di Nusa Lembongan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah penelitian ini dapat diketahui bahwa ada beberapa masalah pada guru SD di Nusa Lembongan, yang dapat diidentifikasi sebagai berikut di bawah ini.

1. Ada kecenderungan kepala sekolah kurang memaksimalkan gaya kepemimpinan karismatik yang telah dimiliki.
2. Adanya kecenderungan guru kurang memiliki sikap *jengah* untuk memperbaiki kualitas diri.
3. Ada kecenderungan semangat *ngayah* guru rendah.
4. Adanya kecenderungan tingkat spiritualitas yang belum dimaksimalkan
5. Adanya kecenderungan komitmen organisasional guru-guru masih rendah
6. Kurangnya sarana dan prasarana di sekolah
7. Kurangnya supervisi dari dinas pendidikan dan LPMP (Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan) mengingat Nusa Lembongan secara geografis terpisah dengan Bali daratan

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah, identifikasi masalah dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa banyak variabel yang diperkirakan berkontribusi terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar di Nusa Lembongan. Namun demikian dari berbagai variabel tersebut menurut hasil observasi awal yang peneliti lakukan tampaknya variabel komitmen organisasional, gaya kepemimpinan karismatik, sikap *jengah*, *ngayah*, dan kecerdasan spiritual inilah yang dominan memiliki masalah sehingga perlu dan penting dilakukan penelitian, dan lebih jauh kalau variabel tersebut dicermati, maka dalam penelitian ini variabel gaya kepemimpinan karismatik, sikap *jengah*, *ngayah*, dan kecerdasan spiritual dapat diposisikan sebagai variabel bebas, dan variabel komitmen organisasional guru dapat diposisikan sebagai variabel terikat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan gaya kepemimpinan karismatik terhadap komitmen organisasional guru Sekolah Dasar di Nusa Lembongan?
2. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan sikap *jengah* terhadap komitmen organisasional guru Sekolah Dasar di Nusa Lembongan?
3. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan sikap *ngayah* terhadap komitmen organisasional guru Sekolah Dasar di Nusa Lembongan?
4. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasional guru Sekolah Dasar di Nusa Lembongan?

5. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan gaya kepemimpinan karismatik, *jengah*, *ngayah*, dan kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasional guru Sekolah Dasar di Nusa Lembongan?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari permasalahan yang dirumuskan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa tujuan penelitian ini, adalah sebagai berikut di bawah ini.

1. Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan gaya kepemimpinan karismatik terhadap komitmen organisasional guru Sekolah Dasar di Nusa Lembongan
2. Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan sikap *jengah* terhadap komitmen organisasional guru Sekolah Dasar di Nusa Lembongan
3. Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan sikap *ngayah* terhadap komitmen organisasional guru Sekolah Dasar di Nusa Lembongan
4. Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasional guru Sekolah Dasar di Nusa Lembongan
5. Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan gaya kepemimpinan karismatik, *jengah*, *ngayah*, dan kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasional guru Sekolah Dasar di Nusa Lembongan.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut di bawah ini.

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan masukan dalam rangka mengembangkan ilmu manajemen pendidikan pada umumnya,

terutama teori-teori yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan karismatik, sikap *jengah*, *ngayah*, dan kecerdasan spiritual.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Klungkung sebagai masukan dalam usaha mengoptimalkan komitmen organisasional guru.
- b. Bagi kepala sekolah untuk membangun gaya kepemimpinan karismatik diri sendiri, rasa *jengah*, rasa *ngayah*, dan kecerdasan spiritual untuk guru – guru dalam rangka meningkatkan komitmen organisasional.
- c. Bagi guru - guru untuk dapat memberi gambaran mengenai faktor – faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasional guru sehingga dapat dijadikan acuan atau pedoman dalam upaya meningkatkan komitmen organisasional yang pada akhirnya meningkat mutu pendidikan.

