BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tujuan pendidikan nasional adalah membangun manusia Indonesia yang cerdas dan berkarakter. Guru sebagai pihak yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran memiliki peran yang sangat signifikan dalam mewujudkan cita-cita pendidikan nasional tersebut. Hal ini ditegaskan secara formal di dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 6 yang menyatakan bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional, yaitu mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Selanjutnya ditegaskan dalam Pasal 7, ayat 1, huruf b bahwa profesi guru adalah bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia. Dari uraian dua pasal di atas dapat disimpulkan bahwa guru diharapkan untuk senantiasa memiliki komitmen dalam mengemban tugasnya sebagai pelaksana sistem pendidikan nasional.

Sebuah organisasi yang memiliki anggota berkomitmen tinggi umumnya mampu mencapai target yang direncanakan, memiliki angka pengunduran diri yang rendah serta angka ketidakhadiran yang rendah (Luthans dalam Rachmawati & Suyatno, 2021). Salah satu wilayah di Indonesia yang memiliki tingkat komitmen

guru yang masih rendah adalah Papua. Dalam laporannya yang berjudul *Teacher Absenteeism in Indonesia*, ACDP Indonesia melaporkan bahwa rata-rata 12% dari total guru di wilayah Papua mangkir dari pekerjaannya dengan berbagai alasan baik akademis maupun non-akademis. Survey dari Smeru Research Institute pada tahun 2012 melengkapi temuan ini dengan melaporkan bahwa persentase ketidakhadiran guru di daerah perkotaan mencapai 30%, sementara di area pinggiran perkotaan mencapai 40% persen dan area pedalaman mencapai 50%. Selain tingginya angka ketidakhadiran guru, *Withdrawal Behaviour* atau tindakan menarik diri dari pekerjaan sering terlihat saat guru mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Colquitt et al (2018) mengkategorikan perilaku menarik diri menjadi dua kelompok yaitu menarik diri secara psikologis dan menarik diri secara fisik. Contoh menarik diri secara psikologis antara lain melamun, bersosialisasi pada saat jam kerja, dan pura-pura terlihat sibuk sedangkan menarik diri secara fisik contohnya adalah bolos kerja, istirahat melebihi waktu, dan terlambat masuk kerja. Perilaku menarik diri umumnya diawali dengan tindakan-tindakan yang terkesan tidak penting, namun lama kelamaan mungkin akan meningkat menjadi tindakan yang lebih serius yang berpotensi menyakiti organisasi. Seluruh fenomena tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional guru di wilayah Papua masih tergolong rendah.

Adanya kesenjangan ini merupakan salah satu faktor penghambat kemajuan pendidikan di wilayah Papua. Komitmen organisasional guru yang rendah menyebabkan peserta didik tidak mendapatkan pendidikan yang layak sehingga berpotensi menghasilkan lulusan-lulusan yang tidak memiliki daya saing.

Situasi di atas tentunya tidak sejalan dengan harapan pemerintah dalam usahanya memberdayakan guru untuk meningkatkan mutu pendidikan sesuai yang diamanatkan dalam Undang-Undang. Berbagai kajian yang menyoroti komitmen organisasional guru di Indonesia telah dilakukan, namun tidak banyak yang membahas mengenai komitmen organisasional guru di wilayah Papua. Penelitian ini bermaksud melakukan pendalaman mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap komitmen organisasional guru di wilayah Papua.

Mimika adalah salah satu kabupaten di provinsi Papua yang juga mengalami fenomena rendahnya komitmen organisasional guru. Dari hasil observasi dan wawancara terhadap beberapa guru di Sekolah Dasar di wilayah Mimika ditemukan bahwa masih terdapat perilaku yang mengindikasikan rendahnya komitmen organisasional di sekolah tempat mereka bekerja. Perilaku yang dimaksud antara lain kepala sekolah dan guru sering tidak hadir di sekolah, guru sering datang terlambat, guru-guru yang mengutamakan pekerjaan sampingan daripada mengajar, guru tidak menghadiri rapat sekolah, dan guru berhenti dari pekerjaannya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional guru-guru di Sekolah Dasar Kabupaten Mimika yang dapat dibedakan menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Secara internal, faktor yang berpengaruh antara lain kepuasan kerja, motivasi, rasa percaya, dan ketahanmalangan. Sedangkan secara eksternal dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah, kondisi geografis, insentif, sarana dan prasarana sekolah, dan kebijakan pemerintah.

Kepuasan kerja adalah faktor yang berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional. Jika guru merasa sangat puas dengan pekerjaannya dan mengalami emosi positif selama bekerja, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan merasa betah menjadi bagian dari organisasi (Colquitt et al, 2018). Begitupun sebaliknya, guru yang memiliki kepuasan kerja rendah akan mengalami berbagai emosi negatif saat bekerja sehingga sering merasa bahwa organisasi tersebut bukanlah tempat yang nyaman untuk bekerja. Pada akhirnya, guru yang memiliki kepuasan kerja rendah akan menunjukkan gejala-gejala kehilangan komitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja yang ditandai dengan keinginan untuk menarik diri dari pekerjaan dan pada tingkat yang paling ekstrem adalah mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Selain kepuasan kerja, faktor sikap terhadap pekerjaaan juga berkontribusi terhadap komitmen organisasional guru. Sikap adalah perasaan yang dimiliki oleh seseorang terhadap berbagai aspek lingkungan kerjanya. Ada beberapa elemen yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yaitu kepribadian, hubungan dengan kolega, dan stress. Seseorang yang memiliki sikap yang positif dalam bekerja akan lebih mampu menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dan mampu mengelola stress dengan baik. Selain itu, beberapa kajian juga menyatakan bahwa sikap positif dalam bekerja juga menghasilkan kepuasaan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan yang pada akhirnya akan berkontribusi positif terhadap komitmen organisasional.

Motivasi didefinisikan sebagai sebuah energi pendorong yang memicu dimulainya sebuah pekerjaan, menentukan arahnya, intensitasnya, dan juga

kegigihan dalam menyelesaikannya (Colquitt et al, 2018). Seseorang yang memiliki motivasi internal yang tinggi cenderung bersedia melakukan lebih dari deskripsi pekerjaan yang diberikan dan selalu berusaha memberikan yang terbaik. Ketika pekerjaan yang menantang berhasil diselesaikan, maka akan timbul kepuasan kerja dan ini berkontribusi positif terhadap komitmen organisasional (Tentama & Pranungsari, 2016).

Selain faktor motivasi, rasa percaya terhadap otoritas juga merupakan faktor internal yang mempengaruhi komitmen organisasional. Ketika seseorang memiliki perasaan positif terhadap otoritas yang dalam konteks ini adalah kepala sekolah, maka akan timbul ikatan emosional. Ketika ikatan emosional sudah terbentuk maka selanjutnya akan timbul perasaan ikhlas dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Walaupun terjadi banyak tantangan di dalam organisasi, guru yang memiliki rasa percaya kepada kepala sekolahnya akan tetap optimis bahwa segala tantangan akan dapat dilalui dan situasi akan selalu menjadi baik pada akhirnya (Colquitt et al, 2018) . Oleh karena itu, rasa percaya memiliki kontribusi yang positif terhadap komitmen organisasional.

Bekerja di dalam lingkungan kerja yang menantang di wilayah Papua membuat beberapa guru merasa kesulitan menyesuaikan diri sehingga berimbas pada kelelahan emosional. Oleh karena itu, diperlukan ketahanmalangan sehingga guru-guru tersebut mampu bertahan dalam situasi kerja sesulit apapun. Ketahanmalangan atau *Adversity Quotient* adalah kapasitas daya tahan seseorang terhadap kesulitan yang dihadapi dan bagaimana seseorang merespon berbagai kesulitan yang datang dalam kehidupannya (Venkatesh & Shivaranjani dalam

Aryani et al, 2021). Guru yang memiliki ketahanmalangan yang tinggi akan mampu bertahan dalam situasi kerja yang cepat dan dinamis sehingga lebih mampu untuk bertahan lama dalam sebuah organisasi.

Selain beberapa faktor internal di atas, salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi komitmen organisasional guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Tugas pokok kepala sekolah berdasarkan Pasal 15 Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah menyatakan beban kerja kepala sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan. Sebagai seorang manajer, kepala sekolah diharapkan mampu untuk memberdayakan segala sumber daya yang ada di sekolah untuk mencapai visi dan misi sekolah. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah menjadi hak yang sangat penting dalam rangka menciptakan iklim dan budaya organisasi yang baik. Dengan iklim kerja yang baik, komitmen organisasional guru akan mengalami peningkatan dengan sendirinya (Fu et al dalam Rachmawati, 2021). Sayangnya, Gaya kepemimpinan *Laissez Faire* masih banyak dijumpai di sekolah-sekolah di wilayah Kabupaten Timika. Fenomena yang terjadi di lapangan adalah banyak kepala sekolah yang mengabaikan tanggung jawabnya dan membebaskan para guru untuk mengambil keputusan sendiri tanpa arahan dan kontrol dari kepala sekolah.

Selain faktor kepemimpinan, sarana dan prasarana (sarpras) sekolah juga mempengaruhi komitmen organisasional guru di wilayah Papua. Guru-guru PNS yang berasal dari luar wilayah enggan membawa serta keluarga mereka karena terbatasnya sarana kesehatan dan perumahan. Umumnya, perumahan yang tersedia

untuk guru akan rusak dengan sendirinya setelah ditempati selama dua tahun (Anderson, 2013). Kepuasan kerja guru sangat berkaitan dengan kondisi fasilitas sekolah. Studi oleh Curry (2018) menemukan bahwa guru yang bekerja di sekolah dengan fasilitas yang buruk cenderung merasa bahwa mereka diremehkan oleh masyarakat. Ruang guru yang sesak, furnitur yang sudah tua, dan ruangan penyimpanan/gudang yang tidak berfungsi menjatuhkan moral guru. Lebih jauh Curry menyatakan bahwa terdapat korelasi antara moral dan kepuasan kerja guru terhadap niat untuk meninggalkan sekolah. Apabila dilihat dari kondisi sarprasnya, sejumlah sekolah di Papua terutama di daerah pinggiran atau pedalaman pada umumnya belum memiliki kualitas sarpras yang baik namun apakah kondisi sarpras berkontribusi signifikan terhadap komitmen organisasional guru belum diketahui dengan pasti karena belum terdapat studi mendalam tentang hal ini.

Faktor kebijakan pemerintah, insentif, dan biaya transportasi yang tinggi juga menjadi faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional guru di kabupaten Mimika. Secara administrasi, guru PNS yang berasal dari wilayah pedalaman tidak secara otomatis ditempatkan di wilayah asal mereka. Guru-guru didatangkan dari luar wilayah dan merasa terbebani saat harus membayar sendiri biaya perjalanan ke wilayah pedalaman tempat mereka bekerja. Guru memiliki peran yang sangat penting dalam mendidik generasi masa depan melalui profesinya. Bagaimanapun berbakatnya seorang guru, mereka tidak akan mampu memberikan dampak terhadap pembelajaran siswa apabila mereka tidak pernah hadir di kelas (Werang et al, 2019) Selain itu, guru-guru PNS yang memiliki kinerja yang baik terkadang harus bekerja sendiri dengan keterbatasan bahan ajar dan tanpa ada

dukungan dari kepala sekolah. Rasa ketidakadilan dari kebijakan pemerintah yang memberikan insentif yang sama terhadap semua guru tanpa memperhitungkan angka kehadiran dan lokasi kerja mereka juga mempengaruhi kepuasan kerja para guru yang kemudian berimbas pada komitmen para guru terhadap pekerjaannya (Werang, 2015)

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional guru dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersifat internal maupun eksternal. Meskipun kajian mengenai faktor-faktor tersebut pernah dilakukan, namun belum ada yang secara spesifik meneliti mengenai kontribusinya terhadap komitmen organisasional guru-guru sekolah dasar di Kabupaten Mimika, Papua. Berdasarkan pertimbangan tersebut dalam penelitian ini mengambil judul Kontribusi Kepemimpinan *Laissez Faire*, Sarana dan Prasarana, Kepuasan Kerja, dan Ketahanmalangan terhadap Komitmen Organisasional Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Mimika, Papua.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1) Kepemimpinan *Laissez Faire* kepala sekolah yang membebaskan guru melaksanakan pekerjaan sesuai kehendak masing-masing tanpa arahan dan kontrol serta tidak adanya kontribusi kepala sekolah dalam kegiatan-kegiatan untuk mengembangkan profesionalisme para guru.
2) Terbatasnya ketersediaan dan perawatan sarana dan prasarana sekolah.

3) Rendahnya kepuasan kerja guru terutama yang bertugas di area pinggiran perkotaan dan di daerah terpencil.

4) Rendahnya ketahanmalangan yang dibuktikan dari *withdrawal behaviour* ketika guru-guru dan kepala sekolah dihadapkan pada situasi kerja yang menantang.

1.3 Pembatasan Masalah

Dari masalah yang sudah diidentifikasi di atas, maka pembatasan masalah dilakukan agar penelitian ini menjadi fokus dan terarah. Oleh karena itu, penulis membatasi penelitian ini dengan meneliti lima variabel yaitu Kepemimpinan Laissez Faire (X1), Sarana dan prasarana (X2), Kepuasan Kerja (X3), Ketahanmalangan (X4), dan komitmen organisasional (Y).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1.4.1 Berapakah besaran kontribusi kepemimpinan *Laissez Faire* terhadap komitmen organisasional guru sekolah dasar di Kabupaten Mimika, Papua.

1.4.2 Berapakah besaran kontribusi sarana dan prasarana terhadap komitmen organisasional guru sekolah dasar di Kabupaten Mimika, Papua.

1.4.3 Berapakah besaran kontribusi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional guru sekolah dasar di Kabupaten Mimika, Papua.

1.4.4 Berapakah besaran kontribusi ketahanmalangan terhadap komitmen organisasional guru sekolah dasar di Kabupaten Mimika, Papua.

1.4.5 Berapakah besaran kontribusi secara simultan Kepemimpinan *Laissez Faire*, sarana dan prasarana, kepuasan kerja, dan ketahanmalangan terhadap komitmen organisasional guru sekolah dasar di Kabupaten Mimika, Papua.

1.5 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah penelitian diatas, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk:

1.5.1 Mengetahui besaran kontribusi kepemimpinan *Laissez Faire* terhadap komitmen organisasional guru sekolah dasar di Kabupaten Mimika, Papua.

1.5.2 Mengetahui besaran kontribusi sarana dan prasarana terhadap komitmen organisasional guru sekolah dasar di Kabupaten Mimika, Papua.

1.5.3 Mengetahui besaran kontribusi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional guru sekolah dasar di Kabupaten Mimika, Papua.

1.5.4 Mengetahui besaran kontribusi ketahanmalangan terhadap komitmen organisasional guru sekolah dasar di Kabupaten Mimika, Papua.

1.5.5 Mengetahui besaran kontribusi secara simultan kepemimpinan *Laissez Faire*, sarana dan prasarana, kepuasan kerja, dan ketahanmalangan terhadap komitmen organisasional guru sekolah dasar di Kabupaten Mimika, Papua.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat ditinjau dari dua aspek yaitu aspek teoritis dan aspek praktis.

1.6.1 Manfaat teoritis

Memberikan masukan dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan khususnya tinjauan teori-teori tentang kepemimpinan *Laissez Faire*, sarana dan prasarana, kepuasan kerja, ketahanmalangan, dan komitmen organisasional.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini akan dapat dimanfaatkan sebagai berikut:

a. Bagi guru

   Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi diri terutama untuk mengenali faktor-faktor apa yang berkontribusi signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasional. Diharapkan setelah bisa mengidentifikasi kelemahannya, kinerja guru bisa meningkat sebagai akibat dari meningkatnya komitmen organisasional.

b. Bagi kepala sekolah

   Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai acuan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang menyebabkan menurunnya komitmen organisasional guru-guru dan bisa memberikan proporsi fokus yang lebih besar terhadap faktor-faktor tersebut demi meningkatkan komitmen organisasional.