

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah adalah suatu lembaga pendidikan yang dirancang khusus untuk mengajar dan mendidik anak bangsa dalam pengawasan guru. Sedangkan menurut Daryanto (1997), sekolah adalah bangunan atau lembaga untuk belajar serta tempat menerima dan memberi pelajaran. Tujuan adanya sekolah adalah untuk mencetak anak bangsa menjadi anak yang dapat membanggakan nusa dan bangsa serta membentuk karakter anak bangsa yang sesuai dengan pancasila. Dengan begitu, untuk mengembangkan sebuah sekolah perlu adanya manajemen yang baik yang dapat memudahkan banyak pihak di dalamnya. Tentunya bukan hanya manajemen yang dibutuhkan, namun juga adanya peran guru yang sangat penting dalam mendidik anak bangsa.

Guru merupakan tenaga professional di Sekolah, dan bisa dikatakan bahwa guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan khususnya dalam kegiatan pembelajaran di Sekolah. Guru memiliki peran yang mulia yakni mendidik siswanya hingga mereka faham akan suatu ilmu yang mendukung cita-cita mereka. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa tanpa adanya peran guru, proses belajar mengajar tidak akan efektif. Karena ilmu tanpa guru tidak ada gunanya. Betapa mulianya tugas dan tanggung jawab seorang guru bila memiliki komitmen yang tinggi dalam menunjang

keberhasilan pendidikan. Karena komitmen merupakan suatu kemauan untuk mengusahakan tercapainya tujuan yang sudah dibuat. Dimana dalam mencapai tujuan ini selalu berupaya mencari solusi agar apa yang diharapkan dapat tercapai.

Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya guru berkewajiban:

- (a) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi pembelajaran, (b) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan teknologi dan seni, (c) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran, (d) menjunjung tinggi peraturan perundang undangan hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika, serta (e) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Pemerintah pada dasarnya memiliki komitmen untuk memajukan pendidikan di Indonesia, semenjak Indonesia merdeka, hal ini dapat dilihat dari isi pembukaan Undang- Undang Dasar 1945 alinea ke IV, yang menyatakan bahwa pemerintah wajib mencerdaskan kehidupan bangsa. Dijelaskan juga pada tahun 2013 melalui Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN) No 21 tahun 2003, Bab II pasal 3 yang menegaskan terkait komitmen Negara terhadap kemajuan pendidikan dimana disebutkan

pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa pada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Penjelasan ini menggambarkan betapa pentingnya pendidikan dalam memajukan suatu peradaban bangsa.

Oleh karena itu, pemerintah terus berusaha untuk membangun sektor pendidikan secara baik dan merata di seluruh wilayah Indonesia dengan terencana, dan bertahap serta terpadu pada pembangunan kehidupan bangsa, baik ekonomi, sosial budaya maupun Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK). Hal ini dilakukan agar Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia mampu bersaing dalam era Milenial saat ini. SDM disini adalah seorang Guru.

Jika membahas mengenai guru, maka kita akan mengingat bagaimana jasa seorang guru yang harus mengajar dan mendidik siswanya dengan kondisi apapun. Ini berkaitan dengan fenomena zaman milenial ini, fenomena yang sudah tidak asing lagi ditelinga kita. dengan zaman yang semakin modern maka seorang guru pun harus menyesuaikan metode belajar yang dapat dimengerti siswanya. Inilah peran guru yang disimbolkan dengan kata pahlawan tanpa tanda jasa. Mereka akan mendidik sepenuh hati dengan mengenali karakteristik siswanya dan bekerja dengan professional.

Seorang guru professional di zaman milenial ini tidak cukup hanya menguasai kompetensi guru yang empat yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, professional, dan sosial. Namun dengan berkembangnya zaman dan teknologi yang sangat pesat mengharuskan seorang guru belajar kembali dan menjadi bagian dari teknologi itu sendiri. Bagi guru muda mungkin tidak perlu banyak penyesuaian karena sudah berpengalaman dengan dunia teknologi. Namun bagi guru yang lahir pada generasi sebelumnya, memiliki kemungkinan kecil untuk mudah memahami teknologi saat ini. Jika kita tarik kesimpulan, seorang guru memiliki perjuangan yang luar biasa dalam penyesuaian zaman dan teknologi yang canggih. Maka dari itu, kesejahteraan guru seharusnya tidak luput dari perhatian pihak terkait khususnya penyelenggara pendidikan dan pemerintah.

Dikutip dari salah satu portal berita online yakni hetanews.com. yang menampilkan tulisan bagus yang ditulis oleh David Simamora. David menuliskan dengan judul “Kesejahteraan Guru Swasta, Jeritan Guru Bangsa”. Pada tulisannya, ia membahas tentang kesejahteraan guru swasta di Indonesia. Selama ini guru yang bekerja di berbagai sekolah, baik negeri maupun swasta, seringkali masyarakat mengira bahwa para guru tersebut adalah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Padahal tidak semua guru yang bekerja di sekolah adalah PNS, namun ada pula yang berstatus guru swasta yakni guru yang rata-rata bekerja di sekolah swasta. Sampai saat ini guru swasta belum mendapatkan standar gaji yang jelas. Sebagaimana diketahui bahwa belum ada regulasi yang mengatur tentang standar gaji guru secara

nasional. Menurutnya hal ini menimbulkan disparitas nominal gaji yang diterima oleh guru-guru swasta. Ada guru swasta yang mendapatkan gaji melebihi gaji guru PNS, ada juga yang menerima gaji hanya sebatas belas kasihan dari penyelenggara pendidikan. Kondisi demikian berimplikasi pada pengelola pendidikan untuk bertindak sewenang-wenang, sehingga membuat peluang bagi penyelenggara pendidikan melenceng dari visi awal yang mereka bangun.

Dengan kasus tersebut, posisi tawar guru swasta sangat lemah. Ketika diperlakukan tidak adil guru swasta hanya bisa pasrah. Karena tidak ada payung hukum yang jelas berpihak pada mereka. kasus tersebut juga dilansir dalam Kompasiana, yang ditulis oleh Yusuf Fathon pada tanggal 18 Maret 2020 yang menerangkan bahwa terdapat kesenjangan pendapatan antara guru PNS dan guru Non PNS. Gaji guru PNS golongan IV yang telah tersertifikasi sekitar 8.263.700 per bulan, sedangkan gaji guru non PNS yang belum tersertifikasi ada yang hanya 150.000 per bulan. Perbedaan gaji tersebut sangat signifikan sehingga wajar dipersoalkan keadilan dan keberpihakan Negara terhadap guru. Jika dilihat dari beberapa kasus di atas mengenai kesenjangan gaji, bisa kita bayangkan bagaimana kesejahteraan guru non PNS atau guru swasta. Padahal statusnya sama sebagai guru namun nasibnya berbeda.

Berkaitan dengan hal itu, sebenarnya pada 3 Maret 2017 sudah ada forum guru swasta yang menitip keadilan kepada Anies Baswedan seperti yang dilansir di okezone.com. namun usaha itu belum juga berbuah hasil

yang dapat mengangkat derajat guru swasta. Dan sampai sekarang pun belum ada payung hukum yang menetapkan kebijakan bagi upah guru nasional. Hal tersebut berimbas pada rendahnya komitmen guru. Dikarenakan gaji pada guru swasta tidak besar, sehingga mereka mencari segudang aktivitas lainnya disekolah dengan tambahan insentif untuk menambah gajinya. Hal itu dapat membuat guru tersebut tidak sempat melaksanakan pembelajaran di kelas karena kewalahan sehingga digantikan dengan guru lain. Ini berarti komitmen guru khususnya komitmen afektif pada guru relatif rendah.

Untuk memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif pada guru, Peneliti mengadakan wawancara kepada lima (5) Guru yang mengajar di SMK Swasta dengan pertanyaan umum yang dapat menggambarkan kondisi guru tersebut dalam menunjang pekerjaannya. Wawancara dilakukan dalam waktu satu pekan yaitu pada tanggal 1-7 Maret 2020 dan dilaksanakan secara online melalui *chatting* media sosial, yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel I.1.

Tabel I.1.
Koding Hasil Wawancara untuk Mengetahui Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Afektif Pada Guru

No	Koding	Hasil Koding	Penjelasan Koding
1	rs nymn	Rasa nyaman	Rasa nyaman pada guru selama mengajar
2	iktn yg kuat	Ikatan yang kuat	Rasa kepemilikan yang kuat guru terhadap sekolah tempat mengajar

3	rs ingn pndh	Rasa ingin pindah	Rasa keinginan seorang guru untuk pindah dari sekolah tempat mengajar
4	kmnksi	Komunikasi	Hubungan komunikasi yang tercipta di lingkungan Sekolah
5	pnlain gru	Penilaian guru	Penilaian kepala sekolah terhadap guru yang mengajar
6	rs dhrgi	Rasa dihargai	Penghargaan untuk guru yang mengajar

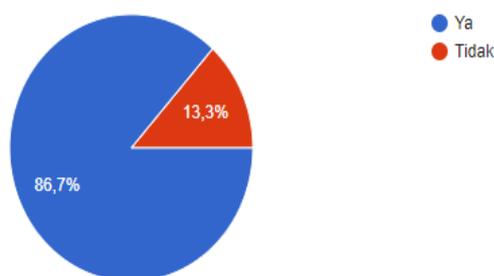
Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

Dari hasil wawancara tersebut, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen afektif guru di antaranya adalah motivasi kerja, stress kerja, komunikasi interpersonal, kepuasan kerja, iklim kerja, serta keadilan organisasi. Salah satu masalah yang dianggap guru mempengaruhi komitmen afektifnya adalah keadilan yang diterimanya selama menjadi guru di sekolah. Dikatakan oleh beberapa guru dalam beberapa sekolah bahwa masih ada masalah dalam komunikasi yang kadang simpang siur dan salah arti dari pengelola pendidikan, kepala sekolah dan wakilnya kepada guru. Kurangnya komunikasi yang baik ini merupakan akibat dari keadilan interaksionalnya yang masih kurang baik. Beberapa dari mereka juga mengatakan bahwa masih ada rasa untuk pindah atau keluar dari Sekolah dalam tujuan ingin mengembangkan karir mereka dikarenakan gaji yang diberikan minim. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keadilan yang diberikan oleh sekolah dan kepuasan yang dirasakan dapat mempengaruhi komitmen afektif pada guru.

Untuk memperkuat hasil wawancara terkait masalah yang telah disampaikan oleh beberapa guru, peneliti melakukan *pra-riset* yang hasilnya dapat dilihat pada gambar 1.1.

Gambar I.1.
Data Turn Over pada 30 Guru SMK Swasta

Pernahkah Anda berpikir untuk pindah atau keluar dari Sekolah tempat Anda mengajar saat ini?
30 tanggapan



Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

Pra-riset dilakukan kepada 30 responden yakni Guru yang mengajar di SMK Swasta di DKI Jakarta. Gambar 1.1. menggambarkan bahwa 86,7% Guru pernah berpikir untuk keluar atau pindah dari Sekolah tempat dimana mereka mengajar saat ini. Sedangkan 13,3% Guru memiliki komitmen yang kuat untuk tetap mengabdikan pada Sekolah tempat mereka mengajar. Selain itu, Peneliti juga meneliti faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi komitmen afektif pada guru. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif, dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel I.2.
Hasil *Pra-Riset* Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Afektif

No	Faktor-faktor	Ya		Tidak		Jumlah	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Iklm Kerja	5	16,7	25	83,3	30	100
2	Persepsi Dukungan Organisasi	9	30	21	70	30	100
3	Kepuasan Kerja	21	70	9	30	30	100
4	Stres Kerja	13	43,3	17	56,7	30	100
5	Keadilan Organisasi		73,3		26,7	30	100
6	Komunikasi Interpersonal	10	33,3	20	66,7	30	100
7	Motivasi Kerja	13	43,3	17	56,7	30	100

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

Pra-riset dilakukan kepada 30 responden yang merupakan Guru yang mengajar di SMK Swasta di DKI Jakarta. Tabel 1.2. menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen afektif adalah keadilan organisasi dengan persentase 73,3% dan kepuasan kerja dengan persentase 70%. Sedangkan faktor yang dianggap kurang mempengaruhi komitmen afektif adalah iklim kerja dengan persentase 83,3%. Berdasarkan hasil *pra-riset* (Tabel 1.2.) variabel yang akan diteliti oleh Peneliti untuk melihat pengaruhnya dengan komitmen afektif adalah keadilan organisasi dan kepuasan kerja.

Hasil wawancara dan *pra-riset* memberikan kesimpulan bahwa guru akan lebih berkomitmen jika mereka mendapatkan hak-hak mereka secara utuh tanpa ada perbedaan di antara guru lain, inilah yang dinamakan keadilan.

Adil bukan berarti sama, melainkan memberi atau menerima sesuai dengan porsinya. Ketika pengelola pendidikan beserta kepala sekolah memiliki sikap adil kepada semua guru tanpa terkecuali, maka akan mendapati guru tersebut merasa puas, puas dalam pekerjaannya, puas mendapatkan upah sesuai dengan hasil kerjanya, sehingga kepuasan kerja ini akan menimbulkan komitmen afektif dari guru tersebut. Ketika komitmen itu muncul maka rasa ingin mengabdikan pada sekolah akan semakin kuat. Dan sekolah akan menjalankan misinya dengan baik. Karena guru merupakan elemen yang berperan penting dalam suatu proses pembelajaran. Sudah sepantasnya sekolah memahami dan memperhatikan kondisi kesejahteraan guru. Oleh karena itu Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Guru SMK Swasta di DKI Jakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas pentingnya keadilan organisasi, dan kepuasan kerja untuk menciptakan komitmen afektif pada guru SMK Swasta, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja pada guru SMK Swasta di DKI Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif pada guru SMK Swasta di DKI Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen afektif pada guru SMK Swasta di DKI Jakarta?

4. Apakah terdapat pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja pada guru SMK Swasta di DKI Jakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini dilakukan untuk :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja pada guru SMK Swasta di DKI Jakarta.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif pada guru SMK Swasta di DKI Jakarta.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen afektif pada guru SMK Swasta di DKI Jakarta.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja pada guru SMK Swasta di DKI Jakarta.

D. Kebaruan Penelitian

Berdasarkan penelitian sebelumnya, adapun pembaruan yang Peneliti lakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2. Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Judul	Tujuan	Metode	Populasi /Responden
Darra Pradita Hidayat (2015)	Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi	Metode penelitian yang digunakandalam penelitian ini menggunakan metode	Populasi dalam penelitian ini adalah 130 karyawan Bank Swasta Konvensional

	Melalui Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Perbankan Swasta Di DKI Jakarta	terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja pada Perusahaan Perbankan Swasta di DKI Jakarta	kuantitatif. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Struktural Equation Modelling (SEM) dengan program AMOS versi 6	di Jakarta, di antaranya PT. Bank Mega Tbk, PT. Bank Panin Tbk, dan PT. Bank Permata Tbk
Taghrid S. Suifan (2019)	The Effect of Organizational Justice on Employees' Affective Commitment. The Mediating Role of Job Satisfaction	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Struktural Equation Modelling (SEM) dengan program AMOS versi 20	Populasi dalam penelitian ini adalah 361 karyawan Perusahaan Farmasi di Jordan

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

Kebaruan penelitian ini dari penelitian sebelumnya terletak pada tempat dan objek penelitian yang akan diteliti. Penelitian ini bertempat di Indonesia khususnya DKI Jakarta dengan Guru SMK Swasta sebagai objek penelitian. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen afektif, namun penelitian ini hanya mengambil dua faktor yang dijadikan sebagai variabel untuk diteliti pengaruhnya terhadap komitmen afektif, yaitu keadilan organisasi dan kepuasan kerja.

Teori yang digunakan penelitian ini bersumber dari buku dan jurnal. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian analisis deskriptif metode survey menggunakan kuisisioner. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan Struktural Equation Modelling (SEM) dengan program PLS versi 3.0.