

STUDI PERILAKU GURU

**(Analisis Faktor-Faktor Komitmen Organisasional dan Pengaruhnya
terhadap Kinerja Guru Madrasah Swasta di Jawa Tengah)**

Disertasi

Diajukan Sebagai Syarat Mendapatkan Gelar Doktor
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



Promotor : Prof. Dr. Moh. Mukri, M.Ag.

Kopromotor I : Prof. Dr. Nanang Fatah, M.Pd.

Kopromotor II : Prof. Dr. Tulus Suryanto, M.M., Akt.

Oleh : Rofiq Faudy Akbar (NPM. 1403020025)

PROGRAM PASCASARJANA

PROGRAM DOKTOR MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

2018

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia diciptakan memiliki akal dan pikiran; yang dengan akal dan pikiran tersebut manusia dapat memahami ilmu pengetahuan. Ilmu pengetahuan dapat menjadikan seseorang atau suatu masyarakat dan bangsa memiliki derajat yang lebih tinggi dibanding dengan masyarakat atau bangsa lain, sebagaimana Tuhan melebihkan manusia dengan akal dan pikiran atas makhluk-makhluk-Nya. Dalam surat Al Mujadilah ayat sebelas disebutkan, **يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ (١١)**. Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kita dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.

Serangkaian bukti menunjukkan kepada kita kebenaran dari ayat tersebut. Bukan hanya kepada individu, akan tetapi peradaban suatu bangsa juga dapat berubah dikarenakan ilmu pengetahuan. Kemajuan peradaban Islam pada zaman klasik, misalnya, disebabkan berkembang pesatnya ilmu pengetahuan saat itu. Pada akhir abad pertengahan, melalui revolusi industri sebagai hasil inovasi di bidang ilmu pengetahuan, bangsa Eropa mulai mendominasi dunia. Demikian pula di zaman modern ini, negara-negara seperti Jepang, Korea Selatan, Singapura dan Malaysia mengalami peningkatan dan kemajuan secara signifikan setelah memberikan fokus pembangunan pada bidang ilmu pengetahuan dan pendidikan.

Pendidikan adalah sarana untuk mengembangkan dan mentransfer ilmu pengetahuan. Pendidikan adalah sebuah investasi masa depan, pijakan yang sangat mendasar untuk mencapai kemajuan dan keberhasilan suatu bangsa. Demikian pentingnya peran pendidikan bagi suatu bangsa hingga Nelson Mandela pun mengatakan, “*Education is the most powerful weapon to change the world*”.¹ Menurut Mandela, pendidikan merupakan senjata paling ampuh untuk mengubah sebuah peradaban. Di bawah Mandela, Afrika Selatan berhasil membebaskan diri dari krisis rasialisme yang telah melanda negeri tersebut dalam beberapa kurun waktu.

Hirohito,² sebagai pemimpin Jepang di masa lalu, juga menyadari pentingnya pendidikan dengan melontarkan sebuah pertanyaan, “Berapa jumlah guru yang masih hidup?”, sesudah Jepang luluh lantak oleh bom atom sekutu yang jatuh di Hiroshima dan Nagasaki. Kisah tersebut beredar luas, meskipun sebagian orang menganggapnya sebagai sebuah mitos. Namun, Baswedan mengatakan narasi tersebut punya konteks yang valid bahwa pemimpin Negeri Sakura saat itu telah memikirkan pendidikan sebagai hal yang amat mendasar untuk bangkit, menang dan kuat.³

¹ “Pendidikan merupakan senjata ampuh yang dapat anda gunakan untuk mengubah dunia.” Diucapkan Mandela saat kuliah di Universitas Witwatersrand, Afsel 2003. <http://m.news.viva.co.id/news/read/464330-sepuluh-kutipan-terbaik-nelson-mandela>, (diakses 8 Juni 2015)

² Hirohito, yang dikenal sebagai Kaisar Showa (*Sh wa-tenn*) (lahir di Puri Aoyama, Tokyo, Jepang, 29 April 1901 meninggal di Tempat Fukiage, Tokyo, 7 Januari 1989 pada umur 87 tahun) adalah kaisar Jepang yang ke-124. Dalam sejarah Jepang dia adalah Kaisar terlama yang memerintah dari tahun 1926 hingga 1989 dan merupakan salah satu tokoh penting pada masa Perang Dunia II dan pembangunan kembali Jepang. <http://id.wikipedia.org/wiki/Hirohito>, (diakses 23 Mei 2015)

³ Anies Baswedan, <http://edukasi.kompas.com/read/2013/11/28/1100170/VIP-kan.Guru-guru.Kita>, (diakses 1 Juni 2015)

Hirohito adalah cerminan pemimpin yang paham akan kunci keberhasilan suatu bangsa, memahami fungsi dan peran guru dalam membangun bangsa. Pendidikan memegang peranan yang sangat penting, dan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan berada di tangan guru sebagai ujung tombaknya. Pembinaan, peningkatan kesejahteraan, kelengkapan sarana dan prasarana pendidikan, perlu mendapat perhatian utama agar guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Dalam upaya perbaikan kesejahteraan, Pemerintah Indonesia sejak tahun 2006 telah mencetuskan program sertifikasi, dengan harapan dana sertifikasi tersebut dapat digunakan untuk peningkatan kompetensi, kesejahteraan, dan kinerja para guru. Di sisi lain pemerintah juga selalu melakukan evaluasi kurikulum yang ada, memberikan kelengkapan sarana dan prasarana, beasiswa bagi para guru serta memangkas mahalannya biaya pendidikan bagi peserta didik.

Progres perbaikan kualitas pendidikan yang telah dijalankan sebagian memang telah dapat dinikmati oleh masyarakat, namun hingga saat ini masih dirasa belum maksimal. Persebaran tenaga pengajar sesuai bidang belum seimbang, sarana prasarana belum mencukupi, hingga peningkatan kesejahteraan lewat tunjangan sertifikasi belum merata untuk para tenaga pengajar di seluruh Indonesia. Kesejahteraan harus menjadi perhatian karena peran seorang guru sangat penting dalam proses pembelajaran, meskipun dengan kemudahan teknologi informasi saat ini, peserta didik dapat mengakses berbagai informasi lewat internet dengan cepat. Peran guru kepada peserta didik sangat beragam; sebagai tutor, fasilitator, mediator dan

juga sebagai motivator. Bagus atau tidaknya guru dalam mengajar akan berdampak terhadap peserta didik. Hal ini selaras dengan apa yang diungkapkan oleh Ibnu Khaldun bahwa, “baiknya suatu keahlian yang diperoleh dengan belajar tergantung kepada baiknya guru dan cara yang digunakan untuk mengajarkannya”.⁴ Kesejahteraan dapat meningkatkan komitmen dan kinerja guru dalam mengajar sehingga berimplikasi pada kualitas *outcome* lembaga-lembaga pendidikan.

Pemerintah juga harus memperhatikan kesejahteraan guru-guru swasta disamping guru-guru yang berstatus pegawai negeri. Guru swasta memiliki peran yang sangat besar terhadap kemajuan pendidikan bangsa. Hal ini dapat dilihat dari rasio perbandingan jumlah guru madrasah swasta dan negeri yang ada. Sebagai contoh, di Jawa Tengah, jumlah guru madrasah swasta mencapai 78,94%, sedangkan guru yang berstatus negeri hanya 21,06% saja. Dari sisi kesejahteraan yang diterima, gaji guru-guru swasta masih jauh dari apa yang diharapkan. Rendahnya kesejahteraan yang diperoleh guru-guru swasta banyak terjadi di berbagai daerah di Indonesia.

Berdasarkan data dari Forum Guru Sekolah Swasta (Forgusta) Kabupaten Tegal, dari sekitar 7.000 guru sekolah swasta, sekitar 4.000 guru di antaranya mendapat gaji Rp 75.000 sampai Rp 200.000 per bulan. Di Yayasan Babussalam, Makassar, Sulawesi Selatan, guru di sekolah tersebut mendapat honor Rp 5.000 per jam bagi guru honorer. Mereka umumnya mengajar 24 jam dalam seminggu. Rata-rata honor yang diperoleh guru Rp

⁴ Ibn Khaldun, *Muqaddimah*, alih bahasa: Ahmadie Thoha, (Jakarta: Pustaka Firdaus, 1986), h. 476

125.000 per minggu atau Rp 500.000 per bulan. Di Daerah Istimewa Yogyakarta setiap guru swasta rata-rata hanya mendapat gaji Rp 700.000 per bulan.⁵ Sekolah dan madrasah-madrasah swasta adalah lembaga yang memiliki perbedaan dalam karakteristik dan manajemen pengelolaan. Pemberian kesejahteraan, kenyamanan, harapan dan promosi karier sangat tergantung pada kekuatan lembaga itu sendiri.

Kesejahteraan berkaitan langsung dengan pemenuhan *basic needs* para guru. Teori motivasi Abraham Maslow membagi kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan antara lain; *psychological needs*, *safety needs*, *belongingness needs*, *love needs*, dan *self actualization needs*.⁶ *Psychological needs* (kebutuhan fisiologis, seperti; makan, minum, rumah, dst.) merupakan *basic needs* (kebutuhan dasar) yang harus dipenuhi agar dapat bertahan hidup dan mencapai tingkatan selanjutnya. Seorang guru tidak akan dapat mengajar dengan tenang hingga mengembangkan kreativitasnya ketika kebutuhan dasar mereka belum terpenuhi. Islam juga menganjurkan agar perusahaan, lembaga, atau institusi memperhatikan kebutuhan dasar para pegawai/karyawannya. Hal ini dikarenakan pegawai/karyawan merupakan orang yang berada dibawah tanggungan perusahaan. Rasul shallallohu'alaihi wa sallam bersabda:

إِخْوَانُكُمْ خَوَلُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ
وَلْيُلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ.....

⁵ Kompas, "Nasib Guru Swasta Terabaikan," <http://edukasi.kompas.com/read/2011/05/04/04043345/nasib.guru.swasta.terabaikan>, (diakses 5 Mei 2015)

⁶ Scott E., Schneider, *Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Job Characteristics of Managers: Examining The Relationship Across Selected Demographic Variables*, Dissertation, (USA: New York University, 2003), h. 22, UMI Number: 3086922

“Saudara-saudara kalian adalah tanggungan kalian, Allah telah menjadikan mereka di bawah tangan kalian. Barangsiapa yang saudaranya berada di bawah tangannya (tanggungannya) maka jika dia makan berilah makanan seperti yang dia makan, bila dia berpakaian berilah seperti yang dia pakai”⁷.

Hadist di atas menunjukkan bahwa dukungan organisasi dalam memperhatikan kebutuhan dasar karyawan sangat dianjurkan dan diperlukan untuk menciptakan iklim kerja yang baik di suatu perusahaan atau lembaga. Roger Neugebauer dalam tulisannya yang berjudul *”12 Reasons People Love to Work for You, an Updated Exchange Classic”*, menyatakan bahwa salah satu alasan yang menjadikan seseorang senang dalam bekerja adalah ketika sekolah/madrasah menempatkan kesejahteraan guru sebagai prioritas utama.⁸ Kesejahteraan akan berdampak pada kesungguhan dan perasaan senang dalam melaksanakan tugas. Ketika seseorang tidak merasa senang dalam bekerja atau tidak mendapat kepuasan dalam bekerja, salah satu sikap yang muncul berkaitan dengan hal tersebut adalah pengabaian. Ebi et. al. menyatakan bahwa komitmen dan kepuasan kerja berkaitan dengan perilaku tidak amanah dan ketidakhadiran.⁹ Kesejahteraan yang rendah dapat

⁷ Penggalan hadist yang diriwayatkan dari Sulaiman bin Harb, dari Syu’bah dari Washil Al-Ahdab dari Al-Ma’rur bin Suwaid dalam Kitabul Iman, Bab *“Maksiyat Termasuk Perkara Jahiliyah”*, Hadist no. 30. Juga dikutip dalam Kitab Al Itqu, Bab *Perkataan Nabi shallallohu’alaihi wa sallam “Budak/Pelayan itu Saudara Kalian”*, Hadist no. 2545, dari jalan Adam bin Abi Iyas dari Syu’bah dari Washil Al Ahdab berkata, aku mendengar Al Ma’rur bin Suwaid berkata.... Muhammad bin Ismail Al Bukhary, *Al-Jami’ Al-Sahih al-Musnad min Hadith Rasulillah wa Sunatihi wa Ayyamihi*, (Dar As Salafiyah, 1400 H), h. 26 dan h. 220

⁸ Roger Neugebauer, *12 Reasons People Love to Work for You, an Updated Exchange Classic*, www.childcareexchange.com, (Motivating Staff, Exchange Press Inc., 2015), h. 14 (diakses 25 September 2016)

⁹ Lillian T. Eby, Deena M. Freeman, dan Michael C. Rush, Charles E. Lance, *Motivational Bases of Affective Organizational Commitment: A Partial Test of an Integrative*

menjadikan seorang pegawai/karyawan tidak sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang menjadi kewajibannya.

Bentuk-bentuk perilaku tidak amanah tersebut dijumpai peneliti di daerah penelitian. Dalam *preliminary study* ditemukan tiga bentuk perilaku guru dalam mengajar di antaranya; sebagian guru ada yang mengajar dengan serius, ada pula yang mengajar dengan santai tetapi tidak mengabaikan esensi pembelajaran yang dilakukan, dan guru mengajar yang hanya terkesan sebagai bentuk formalitas dalam melaksanakan tugas.¹⁰ Perilaku tidak amanah atau pengabaian dan ketidakseriusan dalam menjalankan tugas yang diberikan merupakan cermin komitmen organisasional guru yang dapat berimplikasi terhadap kinerja mereka. Akan tetapi, kinerja guru jika dilihat dari data hasil nilai Ujian Nasional tahun 2007 hingga 2011 justru menunjukkan prestasi yang baik. Prestasi siswa Madrasah Aliyah swasta tidak berbeda jauh dengan siswa Madrasah Aliyah Negeri atau bahkan siswa Sekolah Menengah Umum.

Berdasarkan penelitian Asep Sjafrudin, prestasi hasil Ujian Nasional siswa Madrasah tahun 2010 rata-rata hanya terpaut 0,13% dari siswa Sekolah Menengah Umum pada semua program IPA, IPS, dan Bahasa. Tahun 2007 hingga 2010 rata-rata hanya terpaut 0,96%, dan bahkan pada tahun 2011 kelulusan siswa Madrasah mencapai 99% pada program IPA, IPS, dan Bahasa, sedangkan program Agama justru lebih rendah yaitu mencapai 98%. Perbandingan kelulusan siswa Madrasah negeri dan swasta dari tahun 2007

Theoretical Model, (Great Britain: Journal of Occupational and Organizational Psychology, 1999, 72), h. 463-483, (diakses 5 Februari 2015)

¹⁰ Wawancara dan observasi pendahuluan tanggal 5 Februari 2016

hingga 2011 rata-rata hanya terpaut 2,68% saja.¹¹ Tingkat kesejahteraan yang rendah, perilaku tidak komitmen guru dalam mengajar, bertolak belakang dengan hasil kerja yang ditampilkan melalui nilai Ujian Nasional siswa. Kenyataan ini dapat difahami secara terbalik bahwa; “kinerja yang baik tentu disebabkan karena tingginya komitmen dan tingginya komitmen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain sebagai penguat.

Kinerja guru dapat diukur dari komitmen mereka terhadap organisasi. Robbins, menyebutkan tiga kriteria yang paling populer untuk mengevaluasi kinerja pegawai, yaitu hasil pekerjaan individu, perilaku dan sikap.¹² Robbins juga menyatakan dalam teori perilaku organisasi bahwa, kinerja merupakan perbuatan atau hasil perbuatan anggota organisasi terhadap tugas yang dibebankan kepada mereka, sedangkan sikap dapat berupa kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasional, dan dukungan organisasi yang dirasakan.¹³ Komitmen organisasional memiliki keterkaitan yang kuat dengan kinerja. Sirin, Bilir, dan Karademir pada tahun 2013, melakukan penelitian terhadap kinerja yang dianalisis dari tiga dimensi komitmen organisasional. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara kinerja dan komitmen *continuance* organisasional dan

¹¹ Asep Sjafrudin, *Pemanfaatan Hasil Ujian Nasional MA untuk Perbaikan Akses dan Mutu Pendidikan*, <http://pendis.kemenag.go.id/file/dokumen/PemanfaatanHasilUjianNasionalMAuntukPerbaikanMutuPendidikan.pdf>, (Direktorat Pendidikan Islam: Kementerian Agama Republik Indonesia, 2012)

¹² Prof. Dr. Hj. Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016), h. 179

¹³ *Ibid.*

komitmen normatif, akan tetapi tidak ada hubungan yang signifikan antara komitmen afektif dengan kinerja¹⁴.

Komitmen secara bahasa berarti *something that you have promise to do or loyalty*, komitmen adalah suatu hal yang berkaitan dengan sesuatu yang dijanjikan untuk dikerjakan atau loyalitas. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki loyalitas dan bersedia berkorban untuk organisasi, sedangkan karyawan yang kurang berkomitmen adalah karyawan yang tidak dapat mengembangkan kreatifitasnya dan memiliki motivasi rendah. Komitmen organisasional menurut Meyer and Herscovitch adalah, *a force that binds an individual to a course of action of relevance to one or more aims*. Komitmen organisasional adalah kekuatan mengikat individu untuk melakukan suatu tindakan yang relevan dengan satu atau lebih tujuan. Sedangkan para peneliti sebagaimana yang dikutip oleh Mowday, Steers, and Porter, menyebut komitmen organisasional sebagai *“the psychological strength of an individual’s attachment to the organization”*.¹⁵

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional, salah satunya adalah gaji/kesejahteraan/kompensasi. Sedangkan faktor lain seperti; kontrak psikologis, karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, psikologis sosial, insentif dan strategi keterlibatan karyawan,

¹⁴ Yeliz Sirin, Pervin Bilir, dan Tamer Karademir, *The Effect of Organizational Commitment on Job Performance: The Case of The Kahramanmaras Provincial Directorate of Youth Services and Sports*, (International Journal of Academic Research, July, 2013, Vol. 5, No. 4), h. 65, (diakses 6 November 2016)

¹⁵ Frederick J. Slack, John N. Orife, dan Fred P. Anderson, *Effect of Commitment to Corporate Vision on Employee Satisfaction With Their Organization: an Empirical Study in the United States*, (International Journal of Management, Dec, 2010, Vol. 27 No. 3 Part 1), h. 422, (diakses 4 Februari 2016)

konflik keluarga-pekerjaan, perilaku kepemimpinan, perbedaan jenis kelamin, dan diskrepansi persepsi-harapan pengembangan/pemeliharaan SDM. Menurut Steers dan Porter terdapat tiga faktor utama komitmen organisasional yaitu; faktor personal yang meliputi; *job expectations*, *psychological contract*, *job choice faktor*, dan *personal character*. Faktor organisasional meliputi; *initial works experiences*, *job scope*, *supervision*, dan *goal consistency organizational*. Faktor *non-organizational faktor* berkaitan dengan *availability of alternative jobs*, yaitu ada atau tidaknya alternatif pekerjaan lain, jika ada dan lebih baik maka para pegawai akan berpotensi beralih pekerjaan.¹⁶

Faktor personal erat kaitannya dengan teori ekspektasi, dimana teori yang dicetuskan oleh Victor Vroom ini menyatakan bahwa kekuatan kecenderungan kita untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan ekspektasi kita mengenai hasil yang diberikan dan ketertarikannya.¹⁷ Ekspektasi pekerja akan mengarahkan pada penilaian kinerja yang baik, dimana penilaian yang baik akan mengarahkan pada imbalan organisasi, misalnya peningkatan gaji atau imbalan intrinsik lainnya, dan imbalan akan memuaskan tujuan pribadi para pekerja. Aspek kontrak psikologis menurut Rousseau adalah keyakinan subyektif yang dipegang oleh individu mengenai syarat dan kondisi perjanjian timbal balik antara mereka dan manajer (orang yang memperkerjakan mereka). Lebih lanjut Rousseau menyatakan kontrak psikologis adalah kontrak yang dibangun di dalam

¹⁶ Sopiah, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2008), h. 164

¹⁷ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa: Diana Angelica, dkk., (Jakarta: Salemba Empat, 2015), h. 148

mindset seorang karyawan, berdasarkan persepsi mereka tentang masalah ketenagakerjaan yang telah disepakati, disamping berbagai kontrak formal yang ada.¹⁸ Pilihan pekerjaan (*job choice factors*) menurut Barber adalah proses pengambilan keputusan yang dinamis di mana pencari kerja bergerak melalui berbagai tahapan, pengambilan keputusan.¹⁹ Sedangkan karakteristik personal berkaitan dengan ciri-ciri biografis yang melekat pada individu. Menurut Nimran,²⁰ ciri-ciri biografis antara lain; jenis kelamin, peran budaya, umur, ras, dan pendidikan.

Faktor kedua adalah faktor organisasional, yaitu faktor yang berkaitan dengan organisasi. Lee, Ashford, Walsh, & Mowday, mengemukakan bahwa sebagai seorang individu yang masuk di sebuah tempat kerja baru, secara pribadi karyawan membawa pengalaman sebelumnya dan hal tersebut membentuk karakter pribadi mereka yang dapat mempengaruhi kemampuan untuk berakulturasi di lingkungan kerja. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Vaan Maanen pada tahun 1975 dengan subyek penelitian anggota taruna kepolisian, menunjukkan bahwa individu dengan pengalaman militer mengalami peningkatan kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi daripada sebelumnya pada setiap riwayat kerja yang substantif dengan tujuan

¹⁸ Marie-E've Lapalme, Gilles Simard, Michel Tremblay, *The Influence of Psychological Contract Breach on Temporary Workers' Commitment and Behaviors: A Multiple Agency Perspective*, (J Bus Psychol, 2011, 26), h. 311–324 (diakses 14 November 2016)

¹⁹ Wendy R. Boswell, et. al., *Individual Job-Choice Decisions and The Impact of Job Attributes and Recruitment Practices: A Longitudinal Field Study*, (Human Resource Management, 2003, Vol. 42. 1), h. 23-37, (diakses 12 Februari 2016)

²⁰ Sopiha, *Op.cit.*, h. 13-14

organisasi dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki pengalaman kerja serupa.²¹

Faktor non-organisasional berupa alternatif pekerjaan (*job alternative*) sebagaimana ditemukan dalam meta-analisis Cotton dan Turtle, memiliki signifikansi yang tinggi dan berhubungan positif dengan *turn over* (pergantian pegawai). Maret dan Simon menjelaskan bahwa karyawan merasa kemudahan untuk pindah dipengaruhi oleh persepsi mengenai organisasi lain yang menjadi alternatif. Pergantian atau perpindahan pegawai serta merta akan meningkat bila lapangan pekerjaan alternatif melimpah.²² Norita juga pernah melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap loyalitas, hasil penelitian menyatakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan semakin rendah intensi *turn over* atau tingkat kecenderungan untuk berpindah atau beralih pekerjaan bagi para karyawan.²³ Kedua teori hasil penelitian diatas menjelaskan bahwa kecenderungan untuk mencari alternatif pekerjaan biasanya didasarkan atas ketidakpuasan terhadap organisasi.

Selain ketiga faktor personal, organisasional, dan non-organisasional di atas, terdapat faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi komitmen organisasional guru. Faktor yang juga memberikan kontribusi terhadap

²¹ Charles August Bartocci, *Effects that Previous Employment Experiences Had on Organizational Commitment of an Hourly Workforce*, Dissertation, (Old Dominion University, 2012), UMI Number: 3506930, h. 18, (diakses 15 Februari 2016)

²² Dennis Robert Kayon, *Job Commitment and Turnover of School Superintendents*, in the proquest digital library, <http://www.proquest.com>, (Madison: The University of Wisconsin, 1993), UMI Number. 9320860, h. 15-16, (diakses 23 Januari 2017)

²³ Norita, *Pengaruh Kompensasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Intensi Turnover di PT. Eramart Group Samarinda*, (Jurnal Motivasi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, 2014, Vol 2, No 2), (diakses 2 April 2016)

komitmen organisasional guru adalah faktor sosial. Faktor sosial berkaitan dengan kondisi psikologis sosial masyarakat. Teori yang digunakan untuk mengukur faktor sosial adalah teori identitas sosial, dan dalam penelitian ini digunakan kuesioner *teacher identity* David Mandzuk sebagai panduan. Teori identitas sosial dan teori identitas menurut Hogg dkk., memberi penekanan utama pada berbagai segi dan dinamika diri yang memediasi hubungan antara struktur sosial dan perilaku individu. Teori identitas memandang bagaimana seorang individu dikonseptualisasikan dalam hubungan antar kelompok, dan sistem kategori sosial menciptakan serta mendefinisikan sendiri tempat individu dalam masyarakat.²⁴

Sepanjang hidup, individu selalu tidak lepas dari identitasnya di dalam masyarakat. Kebutuhan untuk memiliki identitas menjadi kebutuhan yang sangat penting bagi individu. Profesi guru dapat memberikan identitas bagi individu dalam lingkungan sosialnya. Lingkungan sosial, menurut Dalyono, ialah semua orang/manusia yang mempengaruhi kita. Pengaruh lingkungan sosial ada yang diterima secara langsung dan ada yang tidak langsung.²⁵ Profesi dapat menjadikan seseorang guru merasa lebih dihargai dan bermartabat. Hal ini berdasarkan pernyataan Gaffar bahwa, guru dengan segala keterbatasannya (terutama dari segi status sosial ekonomi) tetap dianggap sebagai pelopor di tengah masyarakat. Mereka memainkan peranan

²⁴ Michael A. Hogg dan Deborah J. Terry, *Social Identity And Self- Categorization Processes In Organizational Contexts*, (University of Queensland: Academy of Management Review, 2000, Vol. 25. 1), h. 121-140, (diakses 16 November 2016)

²⁵ Nelpa Fitri Yuliani, *Hubungan antara Lingkungan Sosial dengan Motivasi Belajar Santri di Pesantren Madinatul Ilmi Islamiyah*, (Jurnal Spektrum PLS, Juli, 2013, Vol. 1. 2), h. 48-62, (diakses 30 September 2016)

penting dalam berbagai kegiatan kemasyarakatan, misalnya menjadi ketua RT/RW, panitia kegiatan, ketua tim, dan masih banyak lagi yang lainnya.²⁶ Halimah dalam penelitiannya juga mengatakan bahwa, persepsi masyarakat terhadap pekerjaan guru adalah salah satu faktor yang mempengaruhi minat seseorang untuk berprofesi sebagai guru.²⁷

Identitas sebagai guru adalah status sosial yang menurut Syani biasanya didasarkan pada berbagai unsur kepentingan manusia dalam kehidupan bermasyarakat, seperti status pekerjaan, status dalam sistem kekerabatan, status jabatan dan status agama yang dianut.²⁸ Melalui status, seseorang dapat berinteraksi dengan baik terhadap sesamanya, bahkan banyak dalam pergaulan sehari-hari seseorang kadang tidak mengenal orang lain secara individu, melainkan hanya mengenal statusnya saja. Sebagaimana dengan profesi guru, seseorang dalam kehidupan masyarakat sering tidak dipanggil sesuai dengan namanya, tetapi didasarkan pada profesinya, misal; pak guru, bu guru, pak ustadz, pak kyai, pak dosen dan lain sebagainya.

Faktor-faktor personal, organisasional, non-organisasional, dan sosial adalah faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasional guru dan tinggi rendahnya komitmen organisasional guru akan berdampak pada tinggi rendahnya kinerja mereka. Asumsi yang dibangun dalam penelitian ini adalah bahwa faktor personal, organisasional, non-

²⁶ Dian Rahadian, *Peran dan Kedudukan Guru dalam Masyarakat*, (STKIP Garut: Jurnal Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi, 2016, Vol 1. 1),

²⁷ Muhammad Wildan, dkk., *Faktor-Faktor yang Memengaruhi Minat Mahasiswa Menjadi Guru pada Prodi Pendidikan Akuntansi FKIP UNS*, (UNS: Jurnal Tata Arta, 2016, Vol. 2. 1), h. 12-25, (diakses 30 September 2016)

²⁸ Abdul Syani, *Sosiologi Sistemika, Teori, dan Terapan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 93

organisasional dan sosial dapat menjadi konstruk dimensi pembentuk komitmen organisasional dan komitmen organisasional merupakan konstruk dimensi pembentuk kinerja. Dengan asumsi penelitian tersebut maka model analisis yang akan digunakan adalah analisis faktor tiga tahapan dengan menempatkan faktor personal, organisasional, non-organisasional dan sosial sebagai variabel konstruk pertama, komitmen organisasional sebagai variabel konstruk kedua dan kinerja sebagai variabel konstruk ketiga

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan ini dengan penelitian sebelumnya adalah bahwa penelitian sebelumnya sebatas menguji faktor personal, organisasional, dan non-organisasional, terhadap komitmen organisasional saja. Husin, Hamid, dan Ruhana melakukan penelitian pengaruh faktor personal, organisasional, dan non organisasional terhadap komitmen organisasional, dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa ketiga faktor tersebut berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.²⁹ Sedangkan dalam penelitian ini akan menguji faktor personal, organisasional, non-organisasional, dan sosial terhadap komitmen organisasional, serta komitmen organisasional terhadap kinerja. Di samping melakukan analisis faktor konfirmatori, penelitian ini juga akan melakukan pengukuran kinerja guru dari variabel personal, organisasional, non-organisasional, sosial, dan komitmen organisasional secara parsial.

²⁹ Husin, Djahmur Hamid, Ika Ruhana, *Pengaruh Variabel Personal, Organisasional, dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional, Studi pada Karyawan Perusahaan PT. PLN (persero) APJ Malang Distribusi Jawa Timur*, *administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*, (Jurnal Administrasi Bisnis, 2014, Vol. 14. 1), (diakses 28 Oktober 2016)

Setting lokasi dan obyek penelitian juga menjadi pembeda antara penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Lokasi penelitian berada di Propinsi Jawa Tengah dengan populasi penelitian adalah guru Madrasah swasta dari tingkat Madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah, dan Madrasah Aliyah. Pengertian madrasah menurut Perma No. 10 tahun 2013 adalah satuan pendidikan formal dalam binaan Menteri Agama yang menyelenggarakan pendidikan umum dan kejuruan dengan kekhasan agama Islam.³⁰

B. Identifikasi Masalah

Identifying a research problem consist of specifying an issue to study, developing a justification for studying it, and suggesting the important of the study for select audiences that will read the repot. Identifikasi masalah penelitian menurut Creswell,³¹ terdiri dari menentukan masalah penelitian, membangun teori penelitian, dan memberikan alasan pentingnya penelitian pada reviewer yang akan membaca laporan penelitian. Langkah-langkah dalam mengidentifikasi masalah menurut Creswell adalah dengan menyusun dan membuat jawaban singkat dari pertanyaan-pertanyaan antara lain:³²

1. *What is the spesific controversy or issue that I need to address?*
2. *Why is this problem important?*

³⁰ Menteri Agama Republik Indonesia. *Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2013, Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah*. Jakarta: Kementerian Agama Republik Indonesia.

³¹ John W Creswell, *Educational Research. Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*, (New Jersey: Pearson Education, Inc., 2008), h. 8

³² *Ibid.*, h. 68

3. *How will my study add to what we already know about this problem?*

4. *Who will benefit from what I learn about this problem?*

Pertama, kontroversi tertentu dan isu apa yang ingin saya pecahkan?.

Isu atau kontroversi yang ingin dipecahkan adalah berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional guru dan dampaknya terhadap kinerja. Kesejahteraan yang rendah, kurangnya dukungan organisasi, dan perilaku tidak komitmen guru dalam melaksanakan tugas, bertolak belakang dengan hasil kerja yang ditampilkan melalui nilai Ujian Nasional siswa. Komitmen sebagai sikap guru dapat memberikan efek terhadap perilaku atau kinerja, yaitu bagaimana seorang guru melaksanakan pembelajaran kepada peserta didik dan memenuhi kelima kompetensinya. Untuk itu faktor-faktor yang mempengaruhinya atau dimensi pembentuknya, perlu diidentifikasi lebih lanjut sehingga dapat diketahui faktor apa sajakah yang sebenarnya berpengaruh terhadap komitmen organisasional guru madrasah swasta di Jawa Tengah serta bagaimana implikasinya terhadap kinerja.

Kedua, mengapa permasalahan ini penting? Penelitian terhadap faktor-faktor komitmen organisasional guru dan implikasinya terhadap kinerja menjadi sangat penting untuk dilakukan, karena komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya, maupun komitmen guru pada organisasinya akan berpengaruh terhadap kinerja serta berdampak pada efektivitas pembelajaran secara mikro dan kualitas pendidikan dalam konteks makro.

Ketiga, bagaimana penelitian yang akan saya lakukan dapat menambah pengetahuan mengenai hal tersebut? Penelitian ini mencoba menguji ulang apakah faktor-faktor yang telah diuji dalam penelitian-penelitian sebelumnya dengan kondisi dan karakteristik daerah penelitian yang berbeda dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan menjadi dimensi pembentuknya. Analisis faktor yang dirancang terdiri dari tiga tahapan/orde. Konstruk orde pertama terdiri dari faktor personal, organisasional, non-organisasional, dan sosial. Konstruk orde kedua adalah variabel komitmen organisasional, dan konstruk orde ketiga adalah variabel kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan dengan model dan karakteristik sampel yang berbeda, diharapkan dapat menambah wawasan dan sudut pandang dari teori sebelumnya.

Keempat, siapa yang dapat mengambil manfaat dari penelitian saya mengenai masalah tersebut? Penelitian ini akan bermanfaat bagi para praktisi, akademisi, Madrasah, lembaga atau yayasan yang menaungi Madrasah, dinas pendidikan daerah dan pusat berkaitan dengan solusi permasalahan komitmen organisasional dan kinerja para guru yang ditawarkan dalam rangka untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan pendidikan. Manfaat lain dapat menambah perbendaharaan ilmiah bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dan batasan istilah perlu ditetapkan. Hal ini dimaksudkan agar penelitian yang akan dilakukan tidak menyimpang atau melebar dari tujuan semula. Batasan masalah menjadikan penelitian lebih fokus serta mempermudah dalam pencarian data. Batasan-batasan masalah dan istilah dalam penelitian ini antara lain:

- Penelitian ini hanya akan menguji beberapa variabel faktor yang dihipotesakan merupakan konstruk dimensi pembentuk komitmen organisasional, yaitu faktor personal, organisasional, non-organisasional dan faktor sosial.
- Faktor dalam penelitian ini adalah hal (keadaan, peristiwa) yang ikut menyebabkan (mempengaruhi) terjadinya sesuatu, sedangkan variabel adalah sesuatu yang dapat berubah ; faktor atau unsur yang dapat menentukan perubahan.
- Kinerja dalam penelitian ini adalah kinerja guru yang mencerminkan sikap dan perilaku komitmen organisasional guru yaitu; perilaku kerja, dan sikap kerja. Kedua hal tersebut dapat dilihat dari penerapan kelima kompetensi guru yang meliputi; kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi kepemimpinan.
- Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru Madrasah swasta di Jawa Tengah. Pengambilan sampel dilakukan secara acak terhadap 245 orang guru dari madrasah yang terakreditasi A.

D. Rumusan Masalah

Sugiyono menyatakan bahwa rumusan masalah, merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data.³³ Bentuk-bentuk rumusan masalah dikembangkan berdasarkan tingkat eksplanasi (*level of explanation*). Bentuk masalah dapat dikelompokkan ke dalam bentuk masalah *deskriptif*, *komparatif* dan *asosiatif*. Rumusan masalah asosiatif adalah rumusan masalah yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam rumusan masalah asosiatif, terdapat tiga bentuk hubungan yaitu: hubungan simetris, hubungan kausal, dan hubungan interaktif/*reciprocal*/timbang balik. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah rumusan masalah bersifat asosiatif dengan tipe hubungan kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Beberapa masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh *first order construct* faktor personal, organisasional, non-organisasional, dan faktor sosial terhadap *second order construct* komitmen organisasional para guru?
2. Apakah terdapat pengaruh *first order construct* faktor personal, organisasional, non-organisasional, dan faktor sosial terhadap *third order construct* kinerja para guru?
3. Apakah semua variabel faktor pada *first order construct* merupakan dimensi pembentuk *second order construct* dan *second order construct* merupakan dimensi pembentuk *third order construct*?

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 56-60

4. Apakah komitmen organisasional secara parsial dapat mempengaruhi kinerja para guru?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil, sesuatu yang diperoleh setelah penelitian selesai, sesuatu yang akan dicapai/dituju dalam sebuah penelitian. Rumusan tujuan mengungkapkan keinginan peneliti untuk memperoleh jawaban atas permasalahan penelitian yang diajukan. Oleh karena itu, rumusan tujuan harus relevan dengan identitas masalah yang ditemukan. Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *first order construct* faktor personal, organisasional, non-organisasional, dan faktor sosial terhadap *second order construct* komitmen organisasional para guru.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *first order construct* faktor personal, organisasional, non-organisasional, dan faktor sosial terhadap *second order construct* kinerja para guru.
3. Untuk mengetahui faktor apa sajakah yang menjadi dimensi pembentuk komitmen organisasional dan apakah komitmen organisasional merupakan dimensi pembentuk kinerja.
4. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasional secara parsial dapat mempengaruhi kinerja para guru.

F. Urgensi dan Manfaat Penelitian

1. Urgensi Penelitian

Penelitian mengenai “Studi Perilaku Guru (Analisis Faktor-faktor Komitmen Organisasional dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru Madrasah Swasta di Jawa Tengah)” sangat perlu dilakukan untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi perilaku kinerja guru dan menjadi dimensi pembentuknya, serta bagaimana hubungan antar variabel penelitian yang ada. Terdapat kontradiksi antara teori dengan fakta yang terjadi di lapangan. Menurut teori yang ada, faktor personal dan organisasional berkorelasi positif terhadap komitmen organisasional. Semakin meningkat faktor-faktornya maka semakin meningkat pula komitmen organisasional dan semakin bagus pula kinerja yang ditampilkan. Namun, fakta di lapangan menunjukkan bahwa dengan tingkat kesejahteraan yang rendah (faktor personal), dan kurangnya dukungan organisasi, para guru masih dapat mengajar siswanya dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai hasil ujian nasional siswa madrasah swasta yang tidak terpaut jauh dengan nilai siswa madrasah negeri.

Ekpektasi terhadap gaji, karier, dan kesejahteraan diduga bukan merupakan faktor yang dominan dalam mempengaruhi komitmen organisasional guru-guru madrasah swasta di Jawa Tengah. Faktor-faktor lain yaitu faktor non-organisasional dan apresiasi masyarakat terhadap profesi/identitas sosial, diasumsikan juga berkontribusi dalam meningkatkan komitmen organisasional guru sehingga berimplikasi

terhadap kinerja mereka. Penelitian ini akan menguji beberapa faktor atau variabel yang berkaitan dengan komitmen organisasional guru yaitu; faktor personal, organisasional, non-organisasional, dan sosial. Dari uji analisis terhadap keempat faktor tersebut akan diketahui faktor-faktor mana saja yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan bagaimana implikasi komitmen organisasional terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan beberapa manfaat, diantaranya:

a. Manfaat Teoretis

Disebut sebagai manfaat akademis, yakni manfaat yang dapat membantu kita untuk lebih memahami suatu konsep atau teori dalam suatu disiplin ilmu. Manfaat teoritis berarti hasil penelitian bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan obyek penelitian. Manfaat dari hasil penelitian ini dapat memberi sumbangan yang sangat berharga pada perkembangan ilmu di bidang Manajemen Pendidikan Islam, terutama pada pengembangan manajemen organisasi yang berkaitan dengan perilaku organisasi karyawan dan pengembangan sumberdaya manusia dilihat dari komitmen organisasional dan kinerja serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

b. Manfaat Praktis

- Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan terutama yang berhubungan dengan komitmen

organisasional dan kinerja guru serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

- Bagi lembaga pendidikan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi Madrasah secara khusus dan lembaga pendidikan secara umum dalam menerapkan pendekatan-pendekatan untuk meningkatkan komitmen dan kinerja para guru.
- Bagi dinas pendidikan Madrasah, dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan berkaitan dengan perbaikan sistem manajemen pendidikan di daerah maupun secara nasional.

G. Sistematika Penelitian

Laporan penelitian ini terdiri dari lima bab. Pada bab pertama membahas mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, urgensi dan manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

Bab dua membahas mengenai kajian teori penelitian, pada kajian teori diuraikan mengenai kinerja guru, faktor yang mempengaruhi kinerja, komitmen organisasional, faktor-faktor komitmen organisasional, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, dan kerangka pemikiran.

Bab tiga mengenai metode penelitian. Bab ini menjelaskan mengenai desain, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik

pengumpulan data, teknik analisis data yang digunakan, dan hipotesis statistika.

Bab empat berisi hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi; profil daerah penelitian, sampel penelitian (karakteristik dan titik pengambilan sampel), pengujian prasarat analisis, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian, interpretasi penelitian, kontribusi penelitian, dan keterbatasan penelitian.

Bab lima berisi kesimpulan, implikasi, dan saran atau rekomendasi.