

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan salah satu tonggak kemajuan suatu Negara yang berfungsi untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Pendidikan di Indonesia telah diatur melalui UU RI No. 20 tahun 2003 BAB II Pasal 3 yang membahas tentang fungsi Sistem Pendidikan Nasional yaitu untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Undang-Undang No. 20 tahun 2003 Pasal 13 ayat 1 menyatakan bahwa jalur pendidikan terdiri dari pendidikan formal, non-formal dan informal. Pendidikan formal merupakan pendidikan di sekolah yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat dan dengan mengikuti syarat-syarat yang jelas seperti TK/RA,SD, SMP,SMA dan PT. Pendidikan Non-formal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang, hasil pendidikan non-formal dapat dihargai setara dengan program pendidikan formal seperti pendidikan anak usia dini, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan,

Pelatihan kerja dan pendidikan kesetaraan meliputi didik misalnya Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM), lembaga kursus, sanggar dsb. Pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan yang berbentuk kegiatan belajar secara mandiri seperti pengenalan tentang Tuhan, pengenalan lingkungan, etika, budi pekerti, sopan santun, moral dsb.

Pendidikan usia dini adalah pendidikan yang paling mendasar sebelum anak di terjunkan langsung dalam pendidikan formal, karena pada masa inilah anak berada pada masa keemasan (*golden age*) yang berkisar pada usia 0-5 tahun. *Golden age* merupakan masa dimana anak mulai peka untuk menerima berbagai rangsangan. Masa ini hanya terjadi sekali seumur hidup sehingga sebisa mungkin orang tua harus dapat menstimulasi aspek-aspek yang dibutuhkan dalam diri setiap anak. Pada usia ini anak akan dapat lebih mudah mengingat segala sesuatu yang diterima atau dilihatnya.

Saat ini kesadaran dan komitmen terhadap PAUD baik secara Nasional maupun Internasional semakin bertambah. Salah satu pendorong kesadaran dan komitmen terhadap PAUD adalah temuan hasil-hasil riset tentang dampak PAUD terhadap peningkatan sumber daya manusia dan bidang kehidupan lain. UNESCO (Kemendiknas,2011:38) menyatakan bahwa PAUD berkontribusi terhadap : (1) meningkatnya efisiensi pendidikan yaitu menurunnya angka mengulang kelas serta meningkatkan kemampuan anak untuk menyelesaikan pendidikan yang lebih tinggi, (2) meningkatnya produktivitas kerja dan kesejahteraan hidup, dan (3) menurunnya angka kejahatan dan penyandang masalah kesejahteraan sosial.

Berbagai peraturan perundangan telah dikeluarkan sebagai perwujudan komitmen membina anak usia dini secara utuh. Komitmen tersebut antara lain

tertuang dalam Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I pasal 1 butir 14, yang menyebutkan bahwa :

Pendidikan anak usia dini (PAUD) merupakan upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.

PAUD bukanlah bidang yang dianggap ringan karena PAUD memerlukan penanganan yang khas dibandingkan dengan pendidikan lainnya. Hal ini disebabkan karakteristik perkembangan dan cara belajar anak usia dini berbeda dengan anak-anak yang usianya lebih tua, sehingga diperlukan bimbingan yang khas pula agar anak berkembang secara optimal, sehubungan dengan hal tersebut, kajian tentang guru PAUD perlu mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh (Setiasih,2009:1).

Taman Kanak-Kanak yang selanjutnya disingkat TK merupakan satuan PAUD pada jalur pendidikan formal yang menyelenggarakan program pendidikan bagi anak berusia 4 - ≤ 6 tahun. Secara filosofis pendidikan TK bertujuan membantu anak agar dapat mengembangkan berbagai potensi yang mereka miliki sesuai dengan keunikan masing-masing, sementara itu dalam PP RI No. 17 tahun 2010 tentang pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan dikatakan bahwa “ Program Pembelajaran TK, RA dan bentuk lain yang sederajat dikembangkan untuk mempersiapkan peserta didik memasuki SD, MI atau bentuk lain yang sederajat.”

Anak -anak yang menjalani pendidikan di TK memiliki sikap-sikap positif seperti percaya diri, kemampuan bekerja sama, kemampuan bersosialisasi, kemampuan konsentrasi serta kemampuan berkomunikasi yang lebih baik dibandingkan dengan anak-anak yang tidak mengikuti pendidikan TK. Mengingat pentingnya pendidikan TK, maka penyelenggaraan pendidikan TK harus dikelola semaksimal mungkin

Salah satu sumber daya/komponen yang harus dikelola dalam pendidikan TK adalah guru. Guru mendapatkan perhatian yang besar karena guru merupakan sumber daya potensial yang turut berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Guru merupakan ujung tombak berbagai upaya peningkatan mutu pendidikan nasional karena guru merupakan pihak yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran di dalam kelas serta memiliki peran yang sangat vital dalam meningkatkan kualitas anak didiknya.

Guru TK adalah profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan, proses pembelajaran dan menilai hasil pembelajaran serta melakukan pembimbingan, pengasuhan dan perlindungan anak didik. Kualifikasi dan kompetensi guru TK didasarkan pada Pasal 26 PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan serta Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Berdasarkan peraturan tersebut, guru TK harus memiliki kualifikasi Akademik minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam

bidang pendidikan anak usia dini atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

Tolak ukur seorang guru sebagai tenaga pendidik yang profesional adalah berkomitmen dalam mengajar. Penyelenggaraan proses pembelajaran menuntut komitmen guru yang optimal karena peran guru yang sangat penting bagi keberhasilan proses pembelajaran di kelas. Guru memainkan berbagai peran dalam situasi pembelajaran baik sebagai pendidik, fasilitator, mediator, instruktur atau moderator. Anak akan memberikan kerjasama yang baik jika guru menunjukkan keseriusan, etika mengajar, dan membuat prakarsa untuk meningkatkan kemampuan anak dengan sabar dan berkomitmen tinggi. Bagaimanapun apa yang anak pelajari akan bergantung pada komitmen mengajar guru itu sendiri

Kesuksesan seseorang dalam suatu pekerjaan ditentukan oleh suatu profesionalisme serta komitmen terhadap pekerjaan yang digelutinya. Komitmen merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang akan menumbuhkan motivasi seseorang dalam menekuni pekerjaannya. Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Trisnaningsih, 2003:199). komitmen organisasi yang tinggi diperlukan pada setiap profesi karena untuk memenuhi kebutuhan akan kepercayaan publik terhadap kualitas jasa yang diberikan oleh suatu profesi dalam hal ini adalah profesi sebagai Guru. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menumbuhkan rasa memiliki bagi guru terhadap

organisasinya. Komitmen organisasi menunjukkan keinginan seseorang untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri secara maksimal bagi organisasinya. Guru yang memiliki komitmen organisasi akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasinya dibandingkan dengan guru yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya

Salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan komitmen organisasional yang maksimal. Permasalahan mengenai guru yang belum mampu menunjukkan komitmen organisasi yang maksimal dihadapi oleh jenjang pendidikan TK di Kab. Sukabumi dan hal ini berimplikasi terhadap rendahnya proses pembelajaran dan pendidikan yang diselenggarakan di lembaga-lembaga TK. Sebagai contoh hingga saat ini masih banyak guru di Kab. Sukabumi yang tidak disipin, datang dan pulang kerja seenaknya, Guru sekolah TK di Kab. Sukabumi pun sering mengalami bongkar pasang guru, alasan guru tersebut keluar tidak diketahui apakah tidak sesuai gajinya ataukah tidak menyukai pekerjaannya dan yang terakhir banyak guru TK yang *double job*

Wawancara pendahuluan dilakukan dengan memberikan pertanyaan tertutup kepada 20 (Dua Puluh) Kepala Sekolah TK di Kab. Sukabumi hasilnya menunjukkan ada permasalahan terkait dengan komitmen organisasional guru. Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena seperti :a) Lima Belas Kepsek mengatakan dalam satu tahun terakhir sudah terjadi 2 kali bongkar pasang guru di sekolahnya, padahal guru tersebut sudah menandatangani kontrak kerja dengan



pihak sekolah, b) guru disana belum sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas, baik dalam menyiapkan perangkat pembelajaran maupun dalam pelaksanaan pembelajaran, c) sebagian besar guru banyak yang tidak disiplin seperti masuk dan pulang jam kerja tidak tepat waktu, keluar masuk sekolah saat jam kerja, banyak yang izin dan sakit untuk tidak mengajar

Untuk memverifikasi hasil wawancara di atas, peneliti melakukan Survey pendahuluan kepada Guru TK Swasta di Kab. Sukabumi dengan cara menyebarkan angket, hasilnya ditemukan bahwa Guru TK di sekolah tersebut memang memiliki masalah dalam hal komitmen organisasional, baik komitmen afektif, komitmen normatif maupun komitmen kontinyu, dengan data sebagai berikut : a) 24% pada indikator (1) rasa memiliki, (2) loyal terhadap pekerjaan, (3) kebersamaan dalam organisasi dan (4) mewujudkan tujuan organisasi, b) 3,22 % pada indikator (1) pelayanan yang di inginkan dan (2) *feed back* yang didapat dari organisasi, c) 6,08 % pada indikator (1) kesesuaian kemampuan, (2) peningkatan penghasilan dan (3) pemenuhan kebutuhan.

Hasil angket di atas perlu dianalisis lebih lanjut sehingga diketahui faktor-faktor apa yang berhubungan dengan komitmen organisasional guru dan rencana tindakan apa yang perlu dilakukan dalam meningkatkan komitmen organisasional guru. Komitmen guru terhadap organisasinya akan terbangun, jika guru memiliki loyalitas terhadap pekerjaannya, memiliki kesadaran terhadap kerugian bila

meninggalkan profesinya dan kesediaan melakukan sesuatu untuk kemajuan profesinya.

Peneliti pun mewawancarai 10 (sepuluh) guru kelas 1 (satu) yang tersebar dari 10 (sepuluh) Sekolah Dasar di Kab. Sukabumi untuk memastikan bahwa komitmen terhadap organisasi guru TK Swasta itu harus ditingkatkan karena jika dibiarkan terus rendah maka akan berdampak pada lulusan siswa/i TK itu sendiri, isi pertanyaannya menyangkut seputar perbedaan anak yang mengikuti dan tidak mengikuti TK, hasilnya adalah 7 (tujuh) dari 10 (sepuluh) guru kelas I mengatakan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan anak yang masuk TK dan tidak masuk TK, karena ternyata pendidikan karakter yang harusnya diajarkan di sekolah TK tidak berdampak pada karakter anak TK itu sendiri misalnya : banyak anak sekolah dasar kelas I yang sudah pandai berbohong kepada guru maupun orangtuanya, sebagian besar anak yang masuk kelas I SD yang dulunya masuk TK terlebih dahulu masih belum berani bersosialisasi dengan teman barunya yang berlatar belakang berbeda, banyak anak yang tidak disiplin masuk kelas tepat waktu, tidak mengerjakan PR di rumah dan tidak menghormati guru yang sedang mengajar di depan kelas.

Data-data di atas menunjukkan bahwa ada masalah yang cukup tinggi pada komitmen terhadap organisasi guru TK Swasta Swasta di Kab. Sukabumi, hal ini akan berdampak besar untuk anak didik di masa yang akan datang, dan faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya komitmen organisasional Guru TK di Kab.



Sukabumi belum teridentifikasi secara jelas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “*Analisis Sequential Exploratory* komitmen terhadap organisasi guru TK Swasta di Kab. Sukabumi”

## **B. Fokus dan Sub Fokus Penelitian**

### **1. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian ini adalah komitmen terhadap organisasi guru TK di wilayah Kab. Sukabumi

### **2. Masalah Penelitian**

- a. Terdapat masalah dalam komitmen afektif pada guru TK di wilayah Kab. Sukabumi
- b. Terdapat masalah dalam komitmen kontinyu pada guru TK di wilayah Kab. Sukabumi
- c. Terdapat masalah dalam komitmen normatif pada guru TK di wilayah Kab. Sukabumi

### **3. Sub Fokus Pada Penelitian Kualitatif**

Untuk menemukan hipotesis maka sub fokus / masalah kualitatif pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Apakah terdapat masalah komitmen terhadap organisasi pada guru TK Swasta di Kab. Sukabumi ?

- 2) Variabel -variabel apa saja yang mempengaruhi /berhubungan dengan komitmen terhadap organisasi ?
- 3) Variabel apakah yang dominan berhubungan dengan rendahnya komitmen Guru TK Swasta terhadap organisasi di wilayah Kab. Sukabumi ?
- 4) Mengapa variabel tersebut berhubungan dengan rendahnya komitmen guru TK Swasta terhadap Organisasi di wilayah Kab. Sukabumi ?

#### **4. Sub Fokus Pada Penelitian Kuantitatif**

Untuk menguji hasil penelitian secara kualitatif, maka permasalahan kuantitatif dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- 4) Bagaimana pola hubungan yang berkaitan dengan variabel terikat ?
- 5) Adakah hubungan yang positif antara variabel bebas dan variabel terikat ?
- 6) Seberapa besar hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat ?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Secara umum penelitian ini untuk menemukan cara dan strategi meningkatkan Komitmen Guru TK Swasta terhadap Organisasi di wilayah Kab. Sukabumi dengan meneliti variabel lain yang berhubungan dengan Komitmen terhadap Organisasi diantaranya variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), Kepemimpinan Transformasional ( $X_3$ ) dan Kepribadian ( $X_4$ ) melalui analisis *Sequential Exploratory*

Secara Khusus tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis faktor-faktor yang dominan berhubungan dengan komitmen terhadap organisasi guru TK Swasta
2. Menganalisis mengapa faktor-faktor tersebut berhubungan dengan komitmen terhadap organisasi guru TK Swasta
3. Menganalisis pola hubungan yang berkaitan dengan variabel terikat
4. Menganalisis adakah hubungan positif antara variabel terikat dengan variabel bebas
5. Menganalisis seberapa besar hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas

#### **D. Kegunaan Penelitian**

##### **1. Kegunaan Filosofis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan dan pemahaman lebih mendalam mengenai hakikat dan pengertian komitmen terhadap organisasi serta hubungannya dengan eksistensi kehidupan manusia. Hasil penelitian ini diharapkan berkontribusi bagi penjelasan lebih lanjut mengenai objek dan ruang lingkup komitmen terhadap organisasi, tujuan utama melakukan komitmen terhadap organisasi dan metode yang sesuai untuk peningkatan komitmen terhadap organisasi. Penelitian ini diharapkan memberi deskripsi lebih riil mengenai nilai-nilai yang terkandung dalam komitmen

terhadap organisasi serta manfaat komitmen terhadap organisasi bagi kehidupan manusia pada umumnya dan bagi dunia pendidikan pada khususnya

## **2. Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas khasanah ilmu tentang komitmen terhadap organisasi sehingga dapat berguna bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan dan menambah referensi ilmiah tentang pembuktian variabel apa saja yang mempengaruhi rendahnya komitmen terhadap organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan masukan bagi pengembangan instrumen penelitian khususnya mengenai indikator komitmen terhadap organisasi dan juga variabel-variabel yang memengaruhinya

## **3. Kegunaan Praktis**

Cara dan strategi dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata pada peningkatan komitmen terhadap organisasi Guru TK di Kab. Sukabumi :

- a. Bagi sekolah/lembaga sebagai masukan dalam merancang program pengembangan komitmen terhadap organisasi guru TK Swasta
- b. Bagi pendidik, sebagai sumber informasi serta sumber referensi dalam mengembangkan komitmen terhadap Organisasi Guru TK Swasta

- c. Bagi peneliti, dapat menjadi referensi bagi penelitian lebih lanjut dalam menemukan upaya pengembangan komitmen terhadap organisasi Guru TK Swasta

#### **E. KEBARUAN PENELITIAN**

1. Ditemukan sintesis baru untuk variabel komitmen terhadap organisasi dan variabel lain yang berpengaruh positif dan dominan terhadap komitmen guru terhadap organisasi yaitu variabel Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Kepribadian
2. Ditemukan cara untuk meningkatkan komitmen terhadap organisasi
3. Ditemukan strategi untuk memperkuat variabel-variabel yang berpengaruh positif dan dominan terhadap komitmen guru terhadap organisasi
4. Ditemukan model konstalasi untuk meningkatkan komitmen terhadap organisasi
5. Ditemukan variabel bebas yang paling besar dalam meningkatkan Komitmen terhadap Organisasi yaitu Variabel kepribadian