

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

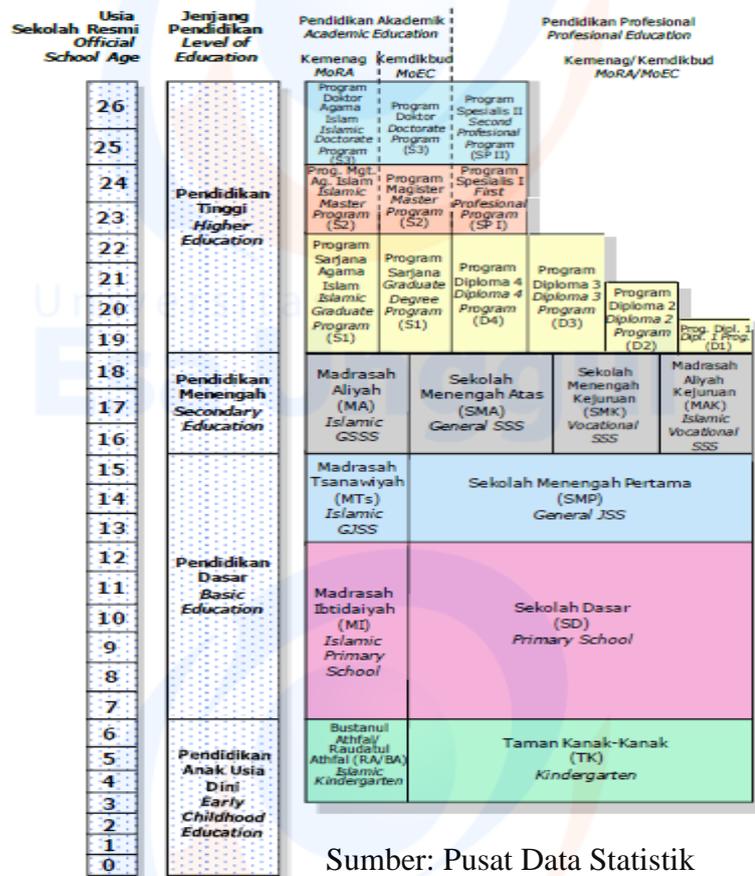
Bangsa Indonesia telah mempunyai pijakan yang kuat dalam pengembangan pendidikan di tanah air melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Terdapat pada Pasal 3 yang menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, dengan tujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang bertanggung jawab.

Sedangkan yang dimaksud pendidikan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan seyogyanya menjadi tanggungjawab bersama antara pemerintah dan masyarakat yang masing-masing mempunyai peran yang saling melengkapi demi kemajuan dunia pendidikan.

Pengelolaan pendidikan di Indonesia di selenggarakan oleh dua (2) institusi kementerian yaitu Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang disingkat Kemendikbud dan Kementerian Agama yang disingkat Kemenag, lembaga pendidikan yang dikelola oleh Kemendikbud disebut Sekolah, sedangkan lembaga pendidikan yang dikelola oleh Kemenag disebut Madrasah. Model sistem pengelolaan pendidikan ini merupakan satu ciri khas ke Indonesia yang mengakomodir budaya dan fakta sejarah yang sudah berlangsung selama ratusan tahun sebelum era kemerdekaan. Sistem sekolah di Indonesia berlangsung dalam pengelolaannya menjadi dua kamar pendidikan, Kemendikbud mengelola dimulai

dari jenjang TK, SD, SMP, SMK dan SMA, sedangkan Kemenag mengelola mulai dari jenjang RA, MI, MTS dan MA.

Seperti halnya lembaga pendidikan di bawah Kemendikbud, sekolah-sekolah yang dikelola oleh Kementerian Agama juga mempunyai lembaga pendidikan berstatus Negeri dan juga Swasta, akan tetapi berbeda dengan sekolah yang dikelola oleh Kemendikbud, bahwa jumlah Madrasah Negeri lebih sedikit dibandingkan dengan Madrasah Swasta, kadangkala Madrasah Negeri hanya terdapat satu Madrasah Negeri dalam satu Kecamatan bahkan dalam radius lima kecamatan. Berbeda sekali dengan sekolah dibawah Kemendikbud, persentase Sekolah Negeri lebih banyak dibandingkan dengan Sekolah Swasta. Hal ini tidaklah mengherankan karena masyarakat telah lama menyelenggarakan madrasah secara mandiri dalam kehidupan masyarakat Indonesia semenjak masa-masa awal Kemerdekaan. Berikut gambaran sistem sekolah dalam sistem pendidikan di Indonesia terlihat pada gambar 1.1.



Sumber: Pusat Data Statistik

Gambar 1.1

Sistem Sekolah menurut UU Nomor 20 Tahun 2003

Pada Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa pendidikan madrasah yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama mempunyai posisi yang sejajar dengan sekolah umum yang dikelola oleh Kemendikbud, dan mempunyai hak dan kewajiban yang sama terkait penyelenggaraan pendidikan. Karenanya berbagai program-program yang digulirkan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, maka institusi madrasah juga mendapatkan perlakuan yang sama dalam menerima program tersebut, begitupun lulusan yang dihasilkan oleh madrasah bisa melanjutkan ke lembaga sekolah manapun di Indonesia tanpa ada diskriminasi, dan diakui sebagai lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan sekolah.

Sekolah di Indonesia menurut statusnya dibagi menjadi 2 (dua) macam yaitu Sekolah Negeri dan Sekolah Swasta. Sekolah Negeri yaitu sekolah yang diselenggarakan oleh Pemerintah, mulai dari Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas, dan Perguruan Tinggi. Sedangkan Sekolah Swasta, yaitu sekolah yang diselenggarakan oleh *non* pemerintah/swasta, penyelenggara berupa badan berupa Yayasan Pendidikan. Baik Sekolah Negeri maupun Sekolah Swasta mempunyai kewajiban yang sama dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan dengan memenuhi delapan (8) standar pendidikan yaitu: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan kependidikan, standar sarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian.

Menurut Haryanto (2011) dalam Safitri, *et al.* (2013) perbedaan yang jelas antara Sekolah Negeri dan Swasta adalah status pengelola, aset, tenaga pendidik, dan sumber pendanaannya. Sekolah Negeri dikelola Pemerintah, sedangkan sekolah swasta dikelola oleh Yayasan atau Lembaga Swasta. Sebagian besar guru sekolah Negeri merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS), sedangkan sebagian besar guru sekolah swasta adalah Pegawai Yayasan atau Lembaga Swasta, walaupun ada guru Negeri yang diperbantukan mengajar di Sekolah Swasta.

Sebaran Sekolah Negeri terbanyak paling merata adalah untuk tingkat Sekolah Dasar, sedangkan untuk Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas, sebarannya kurang merata dan hanya terdapat di wilayah-wilayah tertentu. Keadaan ini menjadikan peluang bagi lembaga pendidikan

swasta untuk turut serta berperan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dengan mendirikan institusi pendidikan. Tabel berikut menjelaskan bagaimana perbandingan antara Lembaga Pendidikan Negeri dan Swasta baik dibawah Kemendikbud maupun Kemenag.

Tabel 1.1
Jumlah Lembaga Menurut Jenis dan Status Sekolah
Tahun Ajaran 2015-2016

No. Jenis Sekolah / Type of School	Status Sekolah/Status of School		
	Negeri Public	Swasta Private	Jumlah Total
A. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan / Ministry of Education and Culture			
1 Taman Kanak-kanak (TK) / Kindergarten (KG)	<u>3.186</u>	<u>82.313</u>	<u>85.499</u>
2 Sekolah Luar Biasa (SLB) / Special School (SS)	<u>521</u>	<u>1.441</u>	<u>1.962</u>
3 Sekolah Dasar (SD) / Primary School (PS)	<u>132.381</u>	<u>15.155</u>	<u>147.536</u>
4 Sekolah Menengah Pertama (SMP) Junior Secondary School (JSS)	<u>22.475</u>	<u>14.548</u>	<u>37.023</u>
5 Sekolah Menengah (SM) Senior Secondary School (SSS)	<u>9.675</u>	<u>15.673</u>	<u>25.348</u>
a. Sekolah Menengah Atas (SMA) General Senior Secondary School (GSSS)	6.355	6.334	12.689
b. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Vocational Senior Secondary School (VSSS)	3.320	9.339	12.659
B. Kementerian Agama / Ministry of Religious Affair			
1 Bustanul Athfal (BA)/Raudatul Athfal (RA) Islamic Kindergarten (IKG)	<u>0</u>	<u>27.999</u>	<u>27.999</u>
2 Madrasah Ibtidaiyah (MI) Islamic Primary School (IPS)	<u>1.686</u>	<u>22.874</u>	<u>24.560</u>
3 Madrasah Tsanawiyah (MTs) Islamic Junior Secondary School (IJSS)	<u>1.437</u>	<u>15.497</u>	<u>16.934</u>
4 Madrasah Aliyah (MA) Islamic Senior Secondary School (ISSS)	<u>763</u>	<u>7.080</u>	<u>7.843</u>

Sumber: Pusat Data Statistik Kemendikbud RI

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah Sekolah Negeri yang dikelola Kemendikbud jauh lebih banyak yang dari pada Sekolah Swasta, hal ini berbanding terbalik dengan madrasah yang dikelola Kemenag bahwa jumlah Madrasah Negeri jauh lebih sedikit dibandingkan dengan Madrasah Swasta. Akan tetapi dari sisi kewenangan pengelolaan pendidikan di Indonesia, bahwa sektor pendidikan di bawah kemendikbud merupakan yang diserahkan kewenangannya kepada Pemerintah Daerah melalui Undang-Undang Otonomi Daerah untuk

tingkat Kabupaten/Kota maupun Provinsi, hal itulah yang membuat pertumbuhan Sekolah Negeri lebih cepat dibandingkan Madrasah Negeri. Adapun madrasah dalam pengelolaannya bukan merupakan bagian dari otonomi daerah, dimana ia masih merupakan bidang yang dikelola oleh pemerintahan pusat melalui Kementerian Agama.

Seperti halnya pengelolaan perusahaan, lembaga pendidikan swasta melakukan manajemen pendidikan dalam arti mengelola sumber daya pendidikan yang ada sekolahnya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Lembaga pendidikan bisa dikategorikan sebagai Lembaga yang berkecimpung dalam industri mulia (*Noble Industri*) karena mengemban misi ganda, yaitu misi profit sekaligus sosial, misi profit yaitu pengelolaan pendidikan bagaimana menghasilkan profit atau keuntungan dengan mengatur antara pemasukan dan pengeluaran. Misi sosial bertujuan untuk mewariskan dan menyebarkan ilmu pengetahuan serta nilai-nilai yang luhur kepada sesama manusia. Kedua misi ini dapat dicapai dengan maksimal apabila Lembaga Pendidikan memiliki sumber daya manusia dan sumber daya modal yang memadai.

Tercapainya tujuan lembaga pendidikan tidak hanya tergantung pada sarana dan prasarana yang lengkap, tapi justru lebih bergantung kepada manusia yang melaksanakan pekerjaan sebagai pendidik tersebut, potensi sumber daya manusia yang ada haruslah dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil maksimal bagi lembaga pendidikan. Tantangan yang ada adalah bagaimana mengelola sumber daya guru dengan berbagai latar belakang dan kompetensi yang beragam, hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi pengelola sekolah bagaimana guru yang ada mempunyai komitmen yang tinggi terhadap sekolah.

Peningkatan mutu pendidikan sekolah dimulai dengan peningkatan kinerja dan komitmen guru dalam bekerja, guru mempunyai peranan yang cukup penting baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan kurikulum, lebih lanjut bahwa guru adalah perencana, pelaksana dan pengembang kurikulum bagi sekolah. Adapun yang dimaksud dengan guru, seperti yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017. Pasal 1 Ayat 1, guru adalah: Pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai,

dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Berikut jumlah guru di Indonesia yang tersebar pada semua jenjang baik Negeri maupun Swasta:

Tabel 1.2
Jumlah Guru di Indonesia
Tahun Ajaran 2015-2016

NO	JENJANG	TINGKAT	JUMLAH
1	Usia Dini	TK	366,535
		RA	118,196
2	Sekolah Dasar	SD	1,795,613
		MI	269,460
3	Sekolah Menengah Pertama	SMP	681,422
		MTS	265,784
4	Sekolah Menengah Atas	SMA	295,912
		SMK	273,353
		MA	123,463
5	SLB		26,859
	TOTAL		4,216,597

Sumber: Pusat Data Statistik kemendikbud RI

Pada Tabel 1.2 jumlah guru di Indonesia mencapai amatlah besar dengan jumlah guru 4,216,597 orang, potensi ini amatlah besar apabila manajemen guru dikelola dengan baik maka dengan sendirinya akan meningkatkan pendidikan di Indonesia sehingga tercipta sumber daya yang berkualitas.

Tugas guru sebagai profesi menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung

jawab tersebut, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu, adapun kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesional seorang guru yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik.

Peningkatan kinerja guru dalam lembaga pendidikan telah dilakukan manajemen sekolah dengan menempuh berbagai cara misalnya melalui pelatihan, pendidikan, pemberian kompensasi, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan pemberian motivasi kerja. Melalui proses-proses tersebut para guru diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggungjawab atas pekerjaan mereka dan berkontribusi maksimal pada lembaga pendidikan tempat mereka bekerja.

Perbedaan mendasar manajemen perusahaan dan sekolah, adalah perusahaan merupakan lembaga profit yang manajemen internal berupa kompensasi dan insentif diserahkan mekanismenya pada kemampuan perusahaan itu sendiri, berbeda halnya dengan lembaga pendidikan/sekolah disebut juga lembaga *non profit*, maka berbagai hal menyangkut kualitas pendidikan termasuk yang berkaitan dengan kinerja pendidik termasuk didalamnya urusan kesejahteraan para pendidik dan tenaga kependidikan pemerintah ikut andil dalam pemenuhannya.

Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah dalam meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru dengan melakukan reformasi pendidikan setahap demi setahap. Menurut Barmawi dan Arifin (2012) strategi untuk meningkatkan mutu pendidikan yang dilakukan oleh pemerintah dengan melakukan delapan poin yaitu berupa peningkatan kualifikasi, sertifikasi, peningkatan kompetensi, pengembangan karir, penghargaan dan perlindungan, perencanaan kebutuhan akan guru, tunjangan guru dan maslahat tambahan.

Salah satu upaya yang dilakukan oleh Pemerintah untuk meningkatkan profesionalisme guru yaitu dengan mengadakan Program Sertifikasi Guru. Program sertifikasi ini merupakan upaya pemerintah dalam rangka implementasi dari undang-undang guru dan dosen dan dijabarkan dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017. Berdasarkan aturan tersebut dikemukakan bahwa guru adalah pendidik profesional yang harus memenuhi sejumlah kualifikasi baik kualifikasi akademik maupun kompetensi.

Adapun sertifikasi guru merupakan sebagai pemberian sertifikat kepada guru yang telah memenuhi persyaratan kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran. Sertifikasi pendidik ini diberikan kepada seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan profesi dan telah lolos uji sertifikasi pendidik.

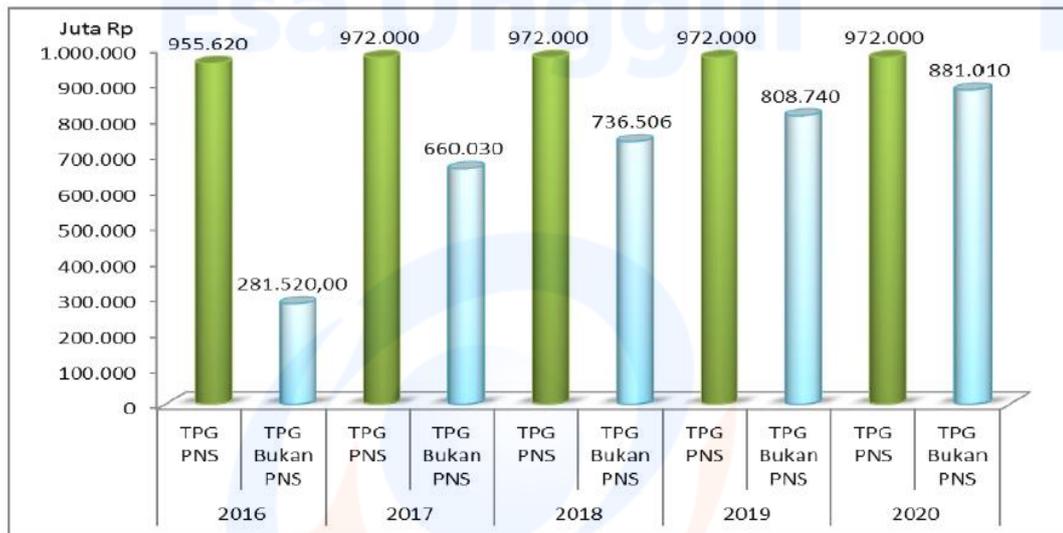
Sertifikasi Guru ini merupakan salah satu tanggungjawab yang dilakukan oleh pemerintah sebagai apresiasi untuk menjadikan guru profesional dalam meningkatkan mutu pembelajaran, yang diimbangi dengan kesejahteraan guru dalam bentuk pemberian tunjangan (Insentif) sehingga kinerja guru dapat meningkat. Menurut Samani (2010) dalam Kanto (2015) adanya sertifikasi guru diharapkan kinerja guru lebih berkualitas dan berdampak pada kesejahteraan guru yang berupa tunjangan profesi (Insentif).

Penelitian Pratiwi, *et al.* (2015) mengatakan bahwa diduga kuat ada beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya kualitas guru disemua jenjang pendidikan. Pertama, kurangnya kesadaran para guru untuk mengembangkan profesi keguruannya sehingga guru tersebut berpengetahuan statis, tidak kreatif, dan tidak peka terhadap perkembangan ilmu pengetahuan. Kedua, kompetensi guru yang belum maksimal. Hal ini disebabkan kompetensi guru yang belum maksimal dan mengajar bukan pada bidang studinya. Ketiga, penghasilan yang minim sehingga tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Penelitian *World Bank* (2012) tentang sertifikasi guru menunjukkan bahwa program sertifikasi di Indonesia telah menaikkan pendapatan guru dan membuat profesi guru secara signifikan lebih menarik, namun perbedaan antara desain dan implementasi program telah membatasi dampak sertifikasi terhadap perbaikan kualitas guru yang sangat dibutuhkan. Penelitian ini melihat bahwa sertifikasi guru yang dilakukan pemerintah kemudian disertai pemberian tunjangan profesi guru berpengaruh signifikan dalam menaikkan pendapatan guru, akan tetapi pemberian tunjangan profesi guru ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas pendidikan secara umum. Adapun dengan adanya sertifikasi guru maka profesi guru menjadi sangat menarik bagi generasi muda untuk berkarir.

Menurut Direktorat Jenderal anggaran kementerian keuangan dalam kajian sertifikasi pada tahun 2015, bahwa Sampai dengan tahun 2015 akhir, jumlah guru yang belum tersertifikasi di Kementerian Agama adalah sejumlah 534,846 guru,

sehingga jika dihitung dan dibandingkan dengan RPJMN tahun 2014-2019, maka guru yang belum disertifikasi Sampai dengan tahun 2019 adalah sejumlah 255,151 guru. Maka kebutuhan anggaran tunjangan profesi mulai tahun 2017 untuk membayar guru yang lulus sertifikasi pada tahun sebelumnya dengan asumsi tunjangan TPG bukan Inpassing dan jumlah guru tersebut lulus semua adalah sebagai berikut:



Sumber: Kajian Sertifikasi Kementerian Keuangan

Gambar 1.2
Alokasi kebutuhan anggaran sertifikasi kemenag

Pada gambar 1.2 diatas menunjukkan bahwa jumlah alokasi tunjangan profesi guru semakin meningkat seiring dengan bertambahnya jumlah guru yang mengikuti program sertifikasi. Kondisi ini dibarengi dengan penambahan kapasitas daya tampung sekolah sebagai konsekuensi dari pertambahan jumlah penduduk, sehingga berdampak langsung pada penambahan guru di tiap sekolah.

Menjadi guru yang mendapatkan tunjangan profesi haruslah tercermin dalam keseharian kinerja di sekolah, gambaran kinerjanya memunculkan guru yang kreatif, inovatif dan bermotivasi tinggi, dalam hal ini insentif yang diberikan pemerintah berupa tunjangan profesi dimaksudkan untuk merangsang para guru untuk bekerja dengan baik dan maksimal. Komitmen terhadap organisasi merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi sekolah, salah satu tantangan yang harus dihadapi manajemen sekolah adalah bagaimana mengelola

guru sertifikasi dan *non* sertifikasi dalam satu lembaga dan mendorong semangat kerja seluruh guru walaupun dalam statusnya berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Masalah yang sulit untuk dipecahkan dalam pengelolaan guru adalah bagaimana menjaga loyalitas guru untuk selalu menjadi bagian dalam organisasi sekolah, sebagai bidang pekerjaan yang sifatnya fungsional maka seorang guru dengan mudahnya dapat berpindah dari satu sekolah ke sekolah yang lain sesuai dengan kehendak hati guru tersebut. Adanya tunjangan profesi yang diberikan pemerintah sebetulnya menjadikan manajemen guru di Indonesia menjadi lebih tertib, akan tetapi hal itu tidak menjadikan penghalang bagi guru untuk berpindah tempat mengajar induknya sesuai keinginannya, alasan kondisi ini bisa terjadi karena pengurusan perpindahan sekolah induk dapat dilakukan dalam waktu yang relatif cepat kurang dari tujuh hari kerja.

Tunjangan profesi guru yang diberikan pemerintah kepada guru–guru yang mempunyai sertifikat pendidik idealnya bisa diberikan setiap bulan, perjalanan selama ini pencairan tunjangan profesi tidak mempunyai *schedule* yang pasti dalam pencairan tunjangan tersebut. Seringkali pencairan datang terlambat dalam masa tiga atau enam bulan, belum lagi dengan berbagai syarat administrasi yang menjadi acuan pencairan menjadikan tunjangan profesi guru semakin berat dalam mendapatkannya.

Kebutuhan hidup yang semakin meningkat tidak dibarengi dengan kenaikan nominal tunjangan profesi yang diterima, semenjak tahun pertama digulirkannya program ini nominal tunjangan profesi guru *non* infasing tidak pernah mengalami kenaikan, mereka menerima sebesar Rp. 1,500,000 setiap bulannya. Guru sertifikasi tidak pernah diberikan alasan yang cukup terkait nominal tunjangan profesi yang tidak pernah naik, keluhan ini sudah berlangsung sedemikian lama mengingat nominal yang diterima pada hari ini tidaklah sama dengan sepuluh tahun yang lalu disaat nilai barang sudah berbeda setiap tahunnya.

Keberadaan guru pada Sekolah Swasta yang relatif kecil semakin terancam dalam mendapat tunjangan profesi, dikarenakan syarat jumlah 24 jam mengajar yang diharuskan menjadi lebih berat dalam pemenuhannya. Guru pada sekolah–sekolah swasta berharap banyak pada program sertifikasi guru, program ini

menjadi tumpuan harapan untuk mendapatkan penghasilan yang layak. Kompensasi berupa gaji dari sekolah–sekolah swasta amatlah minim dan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, sehingga apabila mereka tidak mendapatkan tambahan penghasilan dari tunjangan profesi maka kepuasan kerja menjadi sangat rendah.

Pengelolaan manajemen pendidikan di Sekolah Swasta mempunyai kompleksitas masalah yang berbeda dengan Sekolah Negeri, sekolah swasta terdiri dari guru–guru yang bekerja dengan status guru yayasan yang statusnya tidak terlalu mengikat, berbeda dengan Sekolah Negeri dimana guru–guru yang ada sebagian besar berstatus Pegawai Negeri Sipil dan terikat dengan kedinasan pemerintah, perbedaaan status ini sangat rentan menyangkut komitmen seorang guru terhadap sekolah tempat ia bekerja. Guru yang mengajar di sekolah swasta tidaklah mempunyai alasan yang cukup untuk lebih mengikatkan diri pada organisasi sekolah, dengan kata lain komitmen guru yang ada di Sekolah Swasta sangatlah rendah mengingat jenjang karir dan status kepegawaian di Sekolah Swasta tidak mempunyai kejelasan seperti halnya Sekolah Negeri.

Kinerja guru merupakan indikator dari adanya komitmen guru terhadap profesi sekaligus terhadap sekolah sebagai organisasi tempat ia bekerja. Seorang guru yang memiliki komitmen akan berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh sebagai penghayatan dari profesi yang dimiliki, dengan kata lain komitmen seorang guru dapat dilihat dari kesadaran untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas diri, dan dari hasil kinerjanya untuk menghasilkan *output* pendidikan (peserta didik) berkualitas sebagai bentuk pengabdian terhadap lembaga.

Kompetensi guru di sekolah–sekolah swasta tidaklah cukup baik dalam memenuhi aturan dalam Standar Nasional Pendidikan (SNP), idealnya mata pelajaran yang diampu oleh seorang guru haruslah sesuai dengan latar belakang dan kompetensi yang ia miliki, fenomena yang terjadi di lapangan dikarenakan keterbatasan sumberdaya manusia maka mata pelajaran yang ada di sekolah di isi oleh guru dengan latar belakang dan kompetensi yang berbeda. Sekolah kadangkala dihadapkan pada pilihan yang sulit dengan ketidakmerataan guru yang

ada, pada sisi lain tuntutan akan kebutuhan guru per mata pelajaran juga mutlak dipenuhi dalam mengikuti standar pendidikan.

Sekolah Swasta kadangkala mengalami kesulitan dalam mencari guru yang kompeten di bidangnya, dikarenakan guru yang mempunyai kompetensi yang baik lebih tertarik untuk mengajar di Sekolah Negeri, keadaan ini diperparah dengan penambahan Sekolah Negeri beda disertai penambahan jumlah rombongan belajar pada Sekolah Negeri yang sudah ada, menyebabkan tersedotnya sumber daya guru yang berkualitas pada sekolah-sekolah Negeri. Guru-guru yang mengajar di Sekolah Swasta kebanyakan mengampu mata pelajaran diluar latar belakang pendidikan yang ia miliki, dan seringkali mengajar lebih dari satu mata pelajaran.

Fasilitas pendidikan yang kurang lengkap di Sekolah Swasta kadangkala menjadikan para guru kurang kerasan dalam mengajar, guru dihadapkan pada fasilitas sarana yang kurang memadai dalam menunjang keberhasilan belajar. Kebutuhan akan sarana dan prasarana yang lengkap menjadi hal yang sangat *urgen* bagi seorang guru, sekolah yang kurang dalam fasilitas sarana dan prasarananya maka bisa dipastikan semangat kerja juga berkurang, berbanding terbalik apabila pemenuhan sarana ini bisa dilakukan maka dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja guru di sekolah. Dalam manajemen keguruan di Indonesia, guru dimungkinkan untuk mengajar lebih dari satu sekolah sesuai dengan tugas mengajarnya, akan tetapi keadaan ini tetap mengharuskan seorang guru untuk memilih sekolah induk tempat ia bertugas sebagai guru tetap. Peluang mengajar lebih dari satu sekolah menyebabkan guru yang merasa tidak puas bekerja di sekolah induknya, dapat serta merta mengganggu komitmen seorang guru dalam menjaga loyalitas terhadap sekolah.

Program sertifikasi guru yang diselenggarakan pemerintah bukan semata-mata hanya untuk menuntut guru agar memiliki profesionalitas kerja yang tinggi, namun juga merupakan salah satu upaya pemerintah untuk memenuhi kepuasan kerja guru. Sebab guru yang telah lolos sertifikasi akan mendapatkan tunjangan tambahan (insentif) berupa tunjangan profesi guru, selain itu selama guru menjalankan sertifikasi juga mendapatkan pembinaan profesi, dan kemudian akan memperoleh pengakuan sebagai tenaga yang berkualitas dan berkompeten dalam

bidangnya. Program ini diharapkan dapat mengangkat citra dan martabat seorang guru, sehingga dapat pula meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Namun terdapat gejala yang menunjukkan bahwa tunjangan profesi guru tidak serta merta berpengaruh terhadap sikap dan komitmennya. Terdapat gejala bahwa sebagian guru kurang menyediakan waktu dan tenaganya untuk meningkatkan kualitas diri. Sebagian guru kurang memiliki kesadaran untuk menambah pengetahuan dan keterampilan melalui berbagai kegiatan yang dapat mendukung kinerjanya. Sebagian guru belum menunjukkan tanggungjawab terhadap sekolah dan profesi untuk mewujudkan keberhasilan pendidikan dan pengajaran.

Kondisi di atas dikhawatirkan akan berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Sebagaimana hasil riset pemerintah bersama *World Bank* yang dilakukan pada tahun 2009 sampai tahun 2012, program sertifikasi di Indonesia telah menaikkan tingkat pendapatan guru dan membuat profesi guru secara signifikan lebih menarik. Namun perbedaan antara desain dan implementasi program telah membatasi dampak sertifikasi terhadap perbaikan kualitas guru yang sangat dibutuhkan, seharusnya status profesional yang disandang guru sertifikasi hendaknya benar-benar dapat diwujudkan dalam perilaku tugas kesehariannya.

Menurut pendapat Koswara, *et al.* (2009) dalam Sohidin (2013) sertifikasi guru belum memberikan dampak pada kemampuan profesional guru, selain itu muncul beberapa kasus yang mengasumsikan bahwa sertifikasi adalah suatu kondisi *final* dari profesi keguruan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sutopo, M.T (2013), yang mengatakan bahwa secara personal, guru yang sudah tersertifikasi seyogyanya dapat menunjukkan keteladanan pribadi (*havegood personality*). Dari segi sosial, guru sertifikasi diharapkan dapat menunjukkan sosiabilitas yang tinggi dan memiliki nilai manfaat lebih bagi lingkungan sosialnya, dan sisi pedagogik, guru tersertifikasi seyogyanya dapat menunjukkan kemampuan pedagogiknya terutama pada saat menjalankan proses pembelajaran siswa.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka tersirat harapan ideal dari guru sertifikasi yaitu akan muncul berbagai inovasi pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi peserta didik dan mutu sekolah. Guru yang profesional diharapkan memiliki pendalaman tentang substansi materi dari mata pelajaran

yang diampunya. Guru diharapkan memiliki pemahaman yang mendalam terkait profesi dan tanggungjawab terhadap lembaga sekolah tempat ia mengajar. Singkatnya, guru yang sudah tersertifikasi diharapkan dapat menunjukkan kinerja dan produktivitas yang tinggi.

Berbagai hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa tujuan sertifikasi baru terwujud sebatas peningkatan kesejahteraan untuk guru yaitu dengan penambahan satu kali gaji pokok, sementara untuk peningkatan profesionalitas kerja guru dan peningkatan hasil serta proses pembelajaran belum dapat diwujudkan. Sikap-sikap yang ditunjukkan sebagian guru sertifikasi di dalam bekerja tersebut dimungkinkan karena harapan-harapan guru didalam bekerja belum sepenuhnya terpenuhi sehingga guru kurang senang atau kurang puas dalam bekerja dan berujung pada komitmen kerja yang rendah. Sementara faktor sertifikasi dalam hal ini dirasa kurang berpengaruh.

Kebanyakan yayasan atau lembaga pengelola Sekolah Swasta tidak mampu memberikan kompensasi yang layak kepada guru karena keterbatasan sumber dana dari wali murid. Banyak Sekolah Swasta yang mengandalkan bantuan dari pemerintah berupa BOS (Bantuan Operasional Sekolah) untuk menutupi operasional sekolah setiap harinya, penggunaan Dana BOS untuk gaji guru mempunyai keterbatasan karena berkaitan dengan juknis penggunaan BOS yang tidak boleh untuk biaya gaji sepenuhnya. Keadaan ini menyebabkan kompensasi yang bisa diberikan lembaga sekolah kepada para guru tidaklah cukup untuk memenuhi kebutuhannya.

Siswa yang bersekolah di Sekolah Swasta *non favorit* merupakan siswa dengan latar belakang kemampuan akademik yang biasa, dan dari kalangan dengan latar belakang ekonomi menengah kebawah, hal ini tentu saja menjadi beban berat bagi guru dalam mendidik. Kompensasi yang didapat oleh guru di Sekolah Swasta sangat tergantung pada seberapa besar jumlah siswa yang bersekolah di sekolah tersebut dengan mengandalkan subsidi BOS dan iuran dari wali murid yang ditetapkan, akan tetapi hal ini tidaklah berlaku untuk beberapa sekolah-sekolah swasta yang menjadi favorit dimana gaji gurunya bisa menyamai bahkan melebihi gaji guru di Sekolah Negeri.

Masalah yang timbul dalam pengelolaan pendidikan di sekolah-sekolah swasta adalah bagaimana menjaga komitmen organisasional guru untuk menunjukkan loyalitas terhadap organisasinya, ikatan-ikatan yang ada dirasa kurang mempunyai efek besar dalam menjaga para guru untuk selalu loyal terhadap sekolah yang menjadi induk tugas mengajarnya, seringkali masalah terbesar dalam pengelolaan manajemen guru Sekolah Swasta adalah seringnya para guru berpindah ataupun berhenti mengajar di tengah tahun pelajaran, hal ini sangat mengganggu dan merugikan pihak sekolah dan juga keberlangsungan pendidikan selama tahun ajaran berjalan.

Tunjangan profesi guru ibarat angin segar bagi kemajuan pendidikan khususnya kemajuan sekolah, dengan adanya tunjangan profesi ini maka para guru dengan sendirinya akan berusaha menjaga komitmen terhadap organisasi tempat ia bertugas, sekaligus mengikat para guru untuk selalu loyal terhadap sekolah. Komitmen organisasional guru yang tinggi turut memberikan kontribusi pada kemajuan sekolah, sementara komitmen guru akan tumbuh jika guru merasa kepuasan kerjanya terpenuhi.

Kepuasan kerja seorang guru dapat mendorong ia untuk bekerja lebih giat dan berusaha membuat organisasi sekolahnya lebih maju dan berkembang. Berdasarkan hal ini maka peneliti sangat tertarik untuk mengetahui seberapa besar tunjangan profesi dan kepuasan dapat mempengaruhi komitmen organisasional guru. Sebab, komitmen dan kepuasan kerja dalam diri seorang guru sangat menentukan peningkatan kinerjanya untuk kemajuan sekolah.

Berangkat dari kondisi tersebut penulis mengadakan penelitian terkait Tunjangan Profesi Guru, karenanya penulis memberikan Judul Penelitian “Pengaruh tunjangan profesi guru dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. “

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas. Maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Nominal tunjangan profesi guru tidak pernah bertambah setiap tahunnya.

2. Pencairan tunjangan profesi guru sering terlambat dan tidak pasti waktu pencairannya.
3. Banyaknya guru penerima tunjangan profesi yang mengajar diluar kompetensi dan latar belakang pendidikannya.
4. Administrasi pencairan tunjangan profesi guru semakin kompleks dan menyulitkan pemenuhannya.
5. Beban kerja guru penerima tunjangan profesi semakin berat mengikuti regulasi yang ditetapkan pemerintah.
6. Kurangnya sarana dan prasarana pendukung kerja guru di sekolah sebagai bagian dari kepuasan kerja guru.
7. Guru di sekolah swasta kurang mempunyai komitmen terhadap organisasi sekolah dikarenakan kurangnya kepuasan kerja.
8. Mudahnya guru berpindah tempat mengajar, dikarenakan pengurusan perpindahan tempat mengajar sangat mudah dan cepat.
9. Guru penerima tunjangan profesi banyak mengajar ditempat lain selain sekolah induknya.
10. Komitmen organisasional guru penerima tunjangan profesi tidaklah berbeda dengan guru yang tidak menerima tunjangan profesi.
11. Bahwa guru-guru yang tidak mendapatkan tunjangan profesi terutama pada sekolah-sekolah swasta kurang punya komitmen terhadap organisasi sekolahnya.
12. Terdapat gejala bahwa guru penerima tunjangan profesi hanya mengejar kesejahteraan (*financial*).
13. Kepuasan kerja guru di sekolah swasta amat rendah dikarenakan nominal kompensasi yang diberikan sekolah tidaklah besar.
14. Banyaknya guru yang mengajar lebih dari satu sekolah.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang muncul dalam Penelitian ini adalah (1) Apakah terdapat pengaruh tunjangan profesi guru terhadap komitmen organisasional guru, (2) Apakah terdapat pengaruh tunjangan profesi guru terhadap kepuasan kerja

guru. (3) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

1.4. Penelitian Terdahulu.

Dari berbagai uraian diatas penulis, penulis melihat banyak kalangan telah meneliti perihal bagaimana korelasi tunjangan profesi guru, kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Ahmad, *et al.* (2016) mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan komitmen organisasional, penelitian ini mengambil metode SEM PLS dengan mengambil responden sebanyak 200 Orang dari staf akademik di institusi pendidikan tinggi di Pakistan. Penelitian Anvari, *et al.* (2011) menyatakan bahwa strategi kompensasi yang dijalankan perusahaan berpengaruh langsung dan positif pada komitmen organisasional pekerja, studi ini mengambil Sampel sebanyak 301 responden yang bekerja sebagai staf akademik di Universitas Ilmu Kesehatan di Iran.

Penelitian Vincent dan Maggie (2016) mengatakan bahwa kompensasi insentif mempengaruhi komitmen organisasional melalui *trust in supervisor*, penelitian ini mengambil responden sebanyak 120 manajer di *Australian manufacturing firm listed*. Adapun analisa data menggunakan PLS. Penelitian Arista (2014) mengatakan bahwa komitmen guru sertifikasi dalam melaksanakan tugas mengajar di Sekolah menengah atas negeri Kecamatan Pauh Padang cukup tinggi. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, populasi penelitian ini adalah seluruh guru sertifikasi di Sekolah Menengah Atas Negeri Kecamatan Pauh Padang sebanyak 105 Guru. Jumlah Sampel 86 orang guru dengan menggunakan *Tabel Krejcie* berdasarkan teknik *Random Sampling/Sampel acak*. Instrumen yang digunakan Angket model skala *Likert* yang telah diujicobakan, hasilnya *valid* dan *reliabel*.

Penelitian Suardi dan Yusuf (2017) tentang program sertifikasi dan komitmen guru dengan responden seluruh Indonesia dengan rentang usia diatas 29 tahun menghasilkan kesimpulan yaitu program sertifikasi tidak terlalu berpengaruh terhadap komitmen guru. Bahwa tidak ada perbedaan antara guru yang belum sertifikasi dan yang sudah sertifikasi. Penelitian ini berlangsung di Kota Bandung yang tersebar di 30 Kecamatan dengan mengambil sampel guru-guru sertifikasi

tingkat SD, SMP, SMA Negeri dan Swasta sebanyak 449 guru. Adapun Wardiana, *et al.* (2017) mengatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, juga insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Sampel yang dilakukan sebanyak 100 karyawan pada PT. Bank QAB Indonesia area Surabaya, adapun analisa data menggunakan regresi berganda.

Judge, *et al.* (2010) mengatakan bahwa tingkat gaji mempunyai korelasi dengan kepuasan kerja dengan sampel sebanyak 93 orang, adapun metode yang dipakai adalah *meta analytic procedures dan moderator analyses*. Mbaso dan Dlamini (2017) mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja terhadap 279 staf akademik pada perguruan tinggi di Afrika Selatan, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS.

Penelitian Salisu, *et al.* (2015) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai dampak yang positif bagi peningkatan kepuasan kerja, penelitian dilakukan pada pekerja konstruksi di Jigawa State of Nigeria dengan Sampel sebanyak 160 orang dengan metode yang digunakan adalah SEM. Adapun penelitian Tessema, *et al.* (2013) mengatakan bahwa gaji, dan bonus keuntungan perusahaan mempunyai pengaruh yang signifikan bagi kepuasan kerja. Penelitian ini mengambil Sampel lintas negara dengan komposisi responden US sebanyak 457 orang, Malaysia 347 orang dan Vietnam 391 orang.

Suhada, *et al.* (2017) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sertifikasi dosen dan motivasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja dosen di Universitas Swasta di Kota Palembang. Sampel yang diteliti sebanyak 85 orang dengan metode penelitian yang digunakan *metode statistic deskriptif dan inferensial* dengan analisa data menggunakan *path analysis*. Penelitian Kanto (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh sertifikasi guru terhadap motivasi dan kepuasan kerja, dengan melakukan penelitian para guru konseling di SMA Negeri se-Sulawesi Selatan, dengan teknik pengolahan data menggunakan analisis jalur model *amos* untuk uji pengaruh.

Fatima dan Eleswed (2013) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan, studi pada

Privat Institution in kingdom of Bahrain, jumlah sampel sebanyak 156 responden dengan metode analisa data menggunakan SEM. Adapun penelitian Yucel dan Bektas (2012) mengatakan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada guru–guru muda di Turki. Dengan jumlah sampel sebanyak 173 orang guru yang mengajar tingkat SMP di Turki dengan analisa data menggunakan metode SEM.

Getafun, *et al.* (2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja guru berpengaruh terhadap komitmen organisasional guru. Penelitian dilakukan pada guru–guru di sekolah SD di Ethopia dengan jumlah responden sebanyak 118 guru, analisa data menggunakan SPSS. Penelitian Saimir (2013) meyakini bahwa kepuasan kerja, kualitas pengawasan dan kepuasan gaji berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai administrasi publik di Kota Madya Shkoder. Jumlah sampel sebanyak 160 Responden dengan data menggunakan statistik deskriptif dan inferensial.

Bridges (2018) mengatakan bahwa terjadi korelasi yang positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Studi dilakukan dengan mengambil sampel dari pekerja kesehatan di Amerika Serikat dari umur 18 sampai dengan 81 tahun sebanyak 301 orang, yang terdiri dari lintas generasi yaitu generasi *baby boomer* sebanyak 100 orang, generasi x 103 orang, generasi milenial 99 orang. Metode yang digunakan dalam menganalisa data penelitian ini adalah menggunakan aplikasi SPSS. Penelitian Safitri dan Nursalim (2013) menghasilkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan dan komitmen organisasional dengan intensi *turnover* pada SMP PGRI 10 Candi Sidoarjo, dengan sampel yang diteliti sebanyak 48 guru. Penelitian ini menggunakan metode analisa data regresi berganda dengan program SPSS.

1.5. Kesenjangan Penelitian

Ahmad, *et al.* (2016) melakukan penelitian dengan menghubungkan variabel kompensasi dan komitmen organisasional, penelitian ini mengambil metode SEM PLS dengan mengambil responden sebanyak 200 orang dari staf akademik di institusi pendidikan tinggi di Pakistan. Sedangkan penelitian Anvari, *et al.* (2011) menghubungkan variabel strategi kompensasi yang yang dijalankan

perusahaan berpengaruh terhadap komitmen organisasional pekerja, studi ini mengambil Sampel sebanyak 301 responden yang bekerja sebagai staf akademik di Universitas Ilmu Kesehatan di Iran. Kesenjangan yang berbeda dengan penelitian ini adalah berkaitan dengan variabel yaitu tunjangan profesi guru, Sampel yang digunakan yaitu para guru tingkat MTs, dan metode yang digunakan adalah SEM *Licrel*.

Vincent dan Maggie (2016) meneliti bahwa kompensasi insentif mempengaruhi komitmen organisasional melalui *trust in supervisor*, penelitian ini mengambil responden sebanyak 120 manajer di Australian *Manufacturing Firm Listed*. Adapun analisa data menggunakan PLS. Kesenjangan penelitiannya bahwa metode yang digunakan penelitian ini adalah metode analisa data SEM. Penelitian Arista (2014) memberi judul komitmen guru sertifikasi dalam melaksanakan tugas mengajar di Sekolah Menengah Atas Negeri Kecamatan Pauh Padang, populasi penelitian ini adalah seluruh guru sertifikasi di Sekolah Menengah Atas Negeri dengan jumlah sampel 86 orang guru dengan menggunakan *Tabel Krejcie* berdasarkan teknik *Random Sampling/Sampel Acak*. Instrumen yang digunakan angket model skala *Likert* yang telah diuji cobakan, hasilnya *valid* dan *reliable*.

Adapun perbedaan penelitian diatas dengan penelitian ini adalah pertama, variabel yang digunakan tunjangan profesi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Kedua, jenjang pendidikan menggunakan jenjang MTs swasta. Ketiga, metode yang digunakan SEM. Keempat, lokasi penelitian ini terletak di tiga kecamatan wilayah Kabupaten Tangerang.

Suhada, *et al.* (2017) meneliti sertifikasi dosen dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen di universitas swasta di Kota Palembang. dengan analisa data menggunakan *path analysis*. Adapun kesenjangan dengan penelitian ini yaitu variabel yang digunakan terkait tunjangan profesi guru dan komitmen organisasional, perbedaan lain terkait respondennya yaitu para guru penerima tunjangan profesi, adapun metode analisa data menggunakan SEM. Wardiana, *et al.* (2017) mengatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, juga insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Sampel

yang dilakukan pada karyawan PT. Bank QAB Indonesia area Surabaya, adapun analisa data menggunakan regresi berganda. Kesenjangan dengan penelitian ini yaitu variabel yang digunakan adanya tunjangan profesi guru, adapun responden berasal dari kalangan guru, juga metode yang digunakan menggunakan SEM,

Judge, *at al.* (2010) meneliti tingkat gaji berkorelasi dengan kepuasan kerja dengan Sampel sebanyak 93 orang, Adapun metode yang dipakai adalah *meta analytic procedures* dan *moderator analyses*. Mbaso dan Dlamini (2017) meneliti variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja, kepada 279 Staf Akademik pada perguruan tinggi di Afrika Selatan, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu terkait variabel yang digunakan berbeda antara insentif dan tunjangan profesi, sampel yang digunakan guru-guru jenjang MTs kemudian metode analisa data menggunakan SEM.

Salisu, *et al.* (2015) meneliti tentang kompensasi yang berdampak pada peningkatan kepuasan kerja, penelitian dilakukan pada pekerja konstruksi di *Jigawa State of Nigeria* dengan sampel sebanyak 160 orang dengan metode yang gunakan adalah SEM. Adapun penelitian Tessema, *at al.* (2013) mengatakan bahwa gaji, dan bonus keuntungan perusahaan mempunyai pengaruh yang signifikan bagi kepuasan kerja. Penelitian ini mengambil Sampel lintas negara dengan komposisi responden US sebanyak 457 orang, Malaysia 347 orang dan Vietnam 391 orang. Kesenjangan penelitiannya adalah bahwa penelitian diatas berbeda dengan penelitian ini yang berkaitan dengan sampel yang diteliti yaitu para guru yang mendapatkan tunjangan profesi.

Fatima dan Eleswed (2013) hanya meneliti antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan, *study* pada *Privat Institution in kingdom of Bahrain*, jumlah sampel sebanyak 156 responden dengan metode analisa data menggunakan SEM. Kesenjangan dengan penelitian ini yaitu variabel yang digunakan terkait tunjangan profesi guru dan juga perbedaan lain terkait tempat penelitian yaitu pada lembaga pendidikan. Yucel dan Bektas (2012) hanya menghubungkan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada guru-guru muda di Turki, adapun perbedaannya dengan penelitian ini adanya variabel tunjangan profesi guru, dan jenjang yang diteliti pada MTs swasta.

Saimir (2013) meneliti bahwa kepuasan kerja, kualitas pengawasan dan kepuasan gaji berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai administrasi publik di Kota Madya Shkoder. Dengan data menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Kesenjangan dengan penelitian ini yaitu terkait variabel yang digunakan berbeda, juga Sampel yang dipakai yaitu sektor pendidikan, perbedaan juga terdapat pada analisa data menggunakan SEM. Getafun, *et al.* (2016) meneliti kepuasan kerja guru berpengaruh terhadap komitmen organisasional guru. Penelitian dilakukan pada guru–guru di sekolah SD di Ethopia, analisa data menggunakan SPSS. Kesenjangan dengan penelitian ini menyangkut metode analisa data menggunakan SEM, dan jenjang pendidikan tingkat MTs swasta.

Bridges (2018) mengkorelasikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. studi dilakukan dengan mengambil sampel dari pekerja kesehatan di Amerika Serikat dari umur 18 sampai dengan 81 tahun sebanyak 301 orang, yang terdiri dari lintas generasi yaitu generasi baby boomer sebanyak 100 orang, generasi x 103 orang, generasi milenial 99 orang. Metode yang digunakan dalam menganalisa data penelitian ini adalah menggunakan aplikasi SPSS. Adapun kesenjangan dengan penelitian ini adalah berkaitan dengan sampel yang diteliti adalah para guru, kemudian metode analisa data yang digunakan peneliti ini adalah SEM.

Penelitian Safitri dan Nursalim (2013) menghubungkan antara kepuasan dan komitmen organisasional dengan intensi *turnover* pada SMP PGRI 10 Candi Sidoarjo, Penelitian ini menggunakan metode analisa data regresi berganda dengan program IBM SPSS. Kesenjangan dengan penelitian ini yaitu variabel yang berbeda yaitu dengan tunjangan profesi, metode yang digunakan menggunakan SEM, Sampel di MTs Kabupaten Tangerang.

Berdasarkan pada penelitian terdahulu tersebut diatas maka terlihat bahwa belum adanya penelitian yang menghubungkan pengaruh tunjangan profesi guru dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Perbedaan lain terkait sampel yang digunakan penelitian ini adalah guru–guru MTs swasta di Kecamatan Balaraja, Kresek dan Sukamulya Kabupaten Tangerang Banten. Adapun metode analisa data yang digunakan adalah SEM. Penelitian ini memberikan perhatian

khusus bagi para guru yang bekerja di sekolah swasta terutama sekolah-sekolah yang di bawah naungan Kementerian Agama, dikarenakan pemberian tunjangan profesi mempunyai dampak yang besar bagi perkembangan pendidikan di Indonesia.

1.6. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Sampel yang diteliti adalah guru-guru penerima tunjangan profesi pada MTs swasta di tiga Kecamatan yaitu Balaraja, Sukamulya dan Kresek Kabupaten Tangerang Banten; (2) Variabel yang diteliti adalah tunjangan profesi guru, kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

1.7. Tujuan Penelitian

Berdasarkan batasan masalah tersebut diatas, tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh tunjangan profesi guru terhadap komitmen organisasional (2) Untuk mengetahui pengaruh tunjangan profesi guru terhadap kepuasan kerja (3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

1.8. Kontribusi Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran baik dari sisi akademik maupun masukan bagi para pemangku kebijakan. Dari sisi akademik diharapkan kajian ini dapat menjadi referensi bagi pengembangan penelitian yang berbasis di sekolah. Dikarenakan kebijakan tunjangan profesi guru bersifat dinamis, maka kajian atau penelitian dengan tema sertifikasi guru dapat berkembang dan menjadi referensi bagi pengembangan penelitian lanjutan.

Adapun sumbangsih bagi para pemangku kebijakan bahwa adanya penelitian ini bisa menjadi masukan bahwasanya kebijakan pengembangan Pendidikan erat kaitanya dengan kebijakan menyangkut guru, dan hasil penelitian ini bisa menjadi masukan bagi pemerintah terkait kebijakan-kebijakan yang digulirkan untuk kemajuan pendidikan di Indonesia.

1.9. Sistematika Penulisan

Bab I berisi latar belakang penelitian yang membahas tentang kinerja guru yang erat kaitannya dengan sertifikasi guru, kepuasan kerja dan komitmen organisasional, pada bab ini pula dibahas tentang penelitian terdahulu menyangkut variable-variabel yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian, disamping itu pula pada bab ini dibahas tentang batasan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II berisi kajian pustaka yang berasal dari berbagai referensi buku-buku sumber ataupun dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian. Untuk selanjutnya dikembangkan menjadi kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian yang disusun berdasarkan landasan teori ditinjau dari pustaka.

Bab III berisi model konseptual yang merekonstruksi hubungan antar variabel beserta pemaparan tentang hipotesis-hipotesis yang akan diuji.

Bab IV berisi metodologi penelitian, metode pengumpulan data, populasi penelitian, sampel penelitian yang menjelaskan besaran sampel, instrumen penelitian dan yang terakhir akan menjelaskan teknik analisa data.

Bab V berisi pembahasan tentang penelitian yang menguji berdasarkan alat uji yang berasal dari bab sebelumnya, dengan hasil kuesioner yang telah didapat dari para responden.

Bab VI berisi implikasi manajerial berupa hasil penelitian ini mempunyai akibat berupa masukan bagi perbaikan manajemen pengelolaan pendidikan dimasa depan.

Bab VII berisi kesimpulan tentang hasil dan keseluruhan penelitian, serta sumbangsinya bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan penelitian berikutnya.