

RINGKASAN

Guru merupakan faktor utama terwujudnya pendidikan yang berhasil dalam tingkat sekolah. Guru yang dimaksud adalah guru-guru berkualitas yang mampu bekerja dengan baik serta memiliki komitmen dan loyalitas tinggi dalam dunia pendidikan. Proses belajar mengajar optimal dapat dicapai bukan hanya melalui kecakapan ilmu pengetahuan seorang guru, akan tetapi perlu disertai loyalitas seorang guru terhadap pendidikan. Permasalahan kualitas dan loyalitas guru di Depok sebagaimana dikatakan Kepala Dinas Pendidikan Kota Depok Hery Pansila Prabowo mengungkapkan, bahwa 70 persen dari 3000 guru negeri bersertifikat pendidik di Depok kurang berkualitas dan mangkir saat jam mengajar. Loyalitas yang rendah diakibatkan beberapa faktor yaitu, rendahnya tingkat kepercayaan terhadap sekoang maksimalnya pemberdayaan guru, tingkat partisipasi dan tingkat sosialisas guru. Kurangnya loyalitas memungkinkan guru tidak melakukan tanggung jawab kerja dengan baik. Guru yang memiliki loyalitas tinggi tentunya akan mampu memberikan pembelajaran kepada para peserta didik sesuai hak belajar sebagaimana mestinya.

Menurut Kreitner dan Kinicki loyalitas meliputi kesetiaan, menjaga janji, menjaga kepercayaan publik, kewarganegaraan yang baik, unggul dalam kualitas kerja, kehandalan, komitmen, dan penghormatan hukum. Kotler mejelaskan loyalitas merupakan kata kuno yang menggambarkan sangat berkomitmen pada negara, keluarga, atau teman. Ini menggambarkan bahwa loyalitas yang ada pada seseorang merupakan aspek psikologis yang mengikat dalam dirinya dengan pihak luar, dalam hal ini adalah organisasi. Chen dan Lin mendefinisikan loyalitas karyawan, "*Employee loyalty can be defined as the degree to which people feel a part of the organization*". Menurut mereka loyalitas karyawan dapat didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi.

Pemberdayaan dilakukan untuk memunculkan potensi karyawan dan memaksimalkannya, sehingga karyawan mampu mandiri dan meningkatkan kinerja yang pada akhirnya memberikan nilai manfaat untuk organisasi. Menurut Kinicki and Fugate, pemberdayaan merupakan hal dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, kesejahteraan, dan prestasi positif. McShane dan Glinow menjelaskan, "*Empowerment is a psychological experience represented by four dimensions self-determination, meaning, competence, and the impact of the individual's role in the organization*". Pemberdayaan merupakan sebuah pengalaman psikologis yang dianut oleh empat dimensi penentuan nasib sendiri, makna, kompetensi, dan dampak peran individu dalam organisasi. Newstrom, mengungkapkan bahwa pemberdayaan memberikan karyawan otonomi lebih besar melalui sharing informasi yang relevan dan penyediaan kontrol atas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja kerja.

Menurut McShane and Glinow, mengungkapkan kepercayaan merupakan harapan positif yang dimiliki seseorang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan resiko. Situasi yang melibatkan resiko di dalam organisasi ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi tersebut. Robbins and Judge, "*Trust is a psychological state that exists when you agree to make yourself vulnerable to another because you have positive expectations about how things are going to turn out*". Kepercayaan merupakan keadaan psikologis yang saat setuju membuat dan menyerahkan sesuatu kepada yang lain karena memiliki harapan positif tentang bagaimana keadaannya akan berubah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif kausal melalui metode survey dengan sampel sebanyak 100 orang guru di SMA Negeri di Kota Depok. Analisis data untuk menguji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

Dari nilai hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh langsung positif pemberdayaan guru terhadap loyalitas guru dengan nilai koefisien sebesar 0,479 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,345. Hal tersebut berarti pemberdayaan guru berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas guru. Pemberdayaan guru telah dilaksanakan semaksimal dan sebaik mungkin, maka loyalitas akan meningkat.

Pada pengujian hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh langsung positif kepercayaan guru terhadap loyalitas guru dengan nilai koefisien sebesar 0,450 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,292. Beberapa hasil penelitian mendukung bahwa kepercayaan memiliki pengaruh positif yang signifikan dengan loyalitas. Secara khusus, dalam bidang pendidikan guru yang memiliki kepercayaan tinggi kepada sekolah akan memiliki loyalitas yang tinggi pula terhadap organisasi sekolah.

Selanjutnya pada pengujian hipotesis ketiga dapat menunjukkan adanya pengaruh langsung positif pemberdayaan guru terhadap kepercayaan guru dengan nilai koefisien sebesar 0,455 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,455. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketika pemberdayaan meningkat memengaruhi peningkatan kepercayaan organisasi, sebagaimana saat pemberdayaan menurun memengaruhi penurunan kepercayaan organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat ditarik kesimpulan: (1) Pemberdayaan guru berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas guru, yang berarti semakin baik pemberdayaan guru dapat mengakibatkan meningkatkannya loyalitas guru SMA Negeri di Kota Depok. (2) Kepercayaan guru berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas guru. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepercayaan guru dapat meningkatkan loyalitas guru SMA Negeri di Kota Depok. (3) Pemberdayaan guru berpengaruh langsung positif terhadap kepercayaan guru. Hal ini berarti semakin baik loyalitas guru dapat meningkatkan kepercayaan guru SMA Negeri di Kota Depok.