

‘BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Guru adalah sumber daya manusia dari suatu organisasi sekolah dimana peranan guru dalam kegiatan proses pembelajaran sangat menentukan kualitas hasil belajar. Untuk itu diperlukan adanya usaha perbaikan terhadap kualitas guru dengan tujuan agar pendidikan dan proses pembelajaran menjadi lebih bermutu, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan mutu sekolah dan mutu pendidikan (Hayati et al., 2020). Guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan, sehingga, perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen). Seorang guru profesional dituntut sejumlah persyaratan, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara terus menerus.

Guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan. Guru juga harus memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran. Kompetensi sebagai agen pembelajaran ini meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan

kompetensi sosial (PP No. 19/2005, tentang Standar Pendidikan Nasional). Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan sertifikat pendidik dan diberikan kepada guru yang telah memenuhi syarat. Setiap guru diwajibkan memenuhi standar kualifikasi akademik guru pada satuan pendidikan jalur formal mencakup kualifikasi akademik guru

Pendidikan Anak Usia Dini/ Taman Kanak-Kanak/ Raudatul Atfal (PAUD/TK/RA), guru Sekolah Dasar/ Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI), guru Sekolah Menengah Pertama/ Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), guru Sekolah Menengah Atas/ Madrasah Aliyah (SMA/MA), guru Sekolah Dasar Luar Biasa/ Sekolah Menengah Luar Biasa/ Sekolah Menengah Atas Luar Biasa (SDLB/SMPLB/SMALB), dan guru sekolah Menengah Kejuruan/ Madrasah Aliyah Kejuruan (SMK/MAK) (Permendiknas No. 16 tahun 2007, tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru).

Provinsi Banten merupakan provinsi pemekaran dari Provinsi Jawa Barat sejak 4 Oktober 2000 melalui Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Banten (Basuki, 2021). Masalah pendidikan masih menjadi permasalahan di Banten. Bagaimana pemerintah, para pendidik, lembaga-lembaga pendidikan dan seluruh anggota masyarakat sebagai *stakeholder* yang sangat berkepentingan dengan pendidikan harus menyikapi persoalan tersebut secara bersama-sama dalam rangka menghadapi globalisasi yang sudah masuk kesegala sudut kehidupan masyarakat. Pendidikan seharusnya dapat mewujudkan manusia yang merdeka, mandiri, toleran, kompeten dan tanggung jawab. Bagaimana kurikulum dan proses

pembelajaran dirancang dan dilaksanakan agar dapat membantu proses pengembangan pribadi peserta didik sehingga mereka tidak kehilangan identitas dirinya di tengah-tengah masyarakat global.

Kondisi pembangunan pendidikan Provinsi Banten sampai dengan tahun 2019 secara sederhana dapat dilihat dari aksesibilitas pembangunan pendidikan yang diterima masyarakat. Angka Partisipasi Sekolah (APS) Di Provinsi Banten 68.35% (2018), dibawah rata-rata angka partisipasi nasional 71.99% (2018). Artinya masih ada 31.65% masyarakat Di Provinsi Banten yang belum bisa menikmati pendidikan. Sementara Angka Partisipasi Murni (APM) 58.72% (2018). Rata-Rata Lama Sekolah (RLS) 8,62 tahun (2018). maupun Harapan Lama Sekolah (HLS) 12,85 tahun (2016). Dengan kata lain, rata-rata penduduk di Provinsi Banten saat ini belum dapat menyelesaikan jenjang pendidikan SMP (Basuki, 2021; Mahroji & Nurkhasanah, 2019).

Rendahnya mutu pendidikan di Provinsi Banten secara otomatis mencerminkan rendahnya pelayanan dan perhatian terhadap pendidikan sekolah khusus sementara penyandang disabilitas harus mendapatkan kesempatan yang sama dalam upaya pengembangan dirinya melalui kemandirian sebagai manusia yang bermartabat dalam perspektif hak asasi manusia (Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang

Disabilitas) serta mengakui hak bagi penyandang disabilitas atas pendidikan tanpa diskriminasi dan berdasarkan kesempatan yang sama (Undang-undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Convention on The Rights of Persons with Disabilities (Konvensi Mengenai Hak-Hak

Penyandang Disabilitas)

Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) ialah anak yang dalam masa pertumbuhan dan perkembangannya mengalami adanya penyimpangan/kelainan fisik, penyimpangan mental (intelektual), penyimpangan emosional, dan atau penyimpangan sosial dibanding dengan anak-anak lain yang seusianya, sehingga membutuhkan pelayanan pendidikan khusus. Data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023 menunjukkan bahwa anak berkebutuhan khusus (*Children with Disability*) di Provinsi Banten berjumlah 2.837 anak dan Penyandang Disabilitas (*Persons with Disabilities*) 21.284 jiwa. Berdasarkan data tersebut, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia melakukan salah satu upaya dengan memberikan pelayanan pendidikan untuk anak berkebutuhan khusus, yaitu mendirikan unit sekolah baru, berupa Sekolah Luar Biasa (SLB)/ Sekolah Khusus maupun mendorong berdirinya Sekolah Inklusi di daerah-daerah (Cahyaningtyas et al., 2020).

Sekolah Khusus (SKH) merupakan lembaga Pendidikan yang melayani pendidikan bagi anak-anak berkebutuhan khusus. Pendidikan khusus diperuntukkan kepada warga negara yang memiliki kelainan fisik, emosional, mental, intelektual, dan/ atau sosial, daerah terpencil atau terbelakang, serta yang memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa berhak memperoleh pendidikan khusus (UU No. 20 Tahun 2003). Lebih spesifik lagi kelompok dan Jenis anak berkebutuhan khusus yang wajib mendapatkan pelayanan pendidikan khusus adalah; Tunanetra, Tunarungu, Tunawicara, Tunagrahita, Tunadaksa, Tunalaras, Autis, Tunaganda, Kesulitan Belajar/ Lamban Belajar,

(Hyperaktif, ADD, ADHD, Dysgraphia/ Tulis, Dyslexia/ Baca, Dhyspasia/ Bicara, Dyscalculia/ Hitung, Dysparaxia/ Motortik) serta Cerdas Istimewabakat Istimewa (IQ Superior dan Multiple Intelegences) (UU No. 23 tahun

2023 tentang Perlindungan Anak dan UU No. 4 tahun 1997 tentang Penyandang Anak Cacat dan PP No. 17 Tahun 2010 Pasal 129 ayat 3 tentang

Pendidikan Khusus bagi Peserta Didik Berkelainan).

Tabel 1.1

Bentuk dan Jenis Pelayanan Sekolah Khusus

No.	Tipe	Spesifikasi	Uraian
1.	A	Tunanetra.	Jenis pelayanan ini diperuntukkan bagi siswa yang mengalami hambatan penglihatan/ tunanetra. Strategi pembelajaran dngan menggunakan media <i>Braille</i> dan tape recorder guna mendapatkan pemahaman materi yang ditargetkan.
2.	B	Tunarungu	Jenis pelayanan ini diperuntukkan bagi siswa yang mengalami hambatan indra pendengaran atau tunarungu. Strategi pembelajaran dngan menggunakan metode oralism dan gerakan bibir serta alat bantu pendengaran implan koklea
3.	C	Tunagrahita	Jenis pelayanan ini diperuntukkan bagi siswa tunagrahita atau intelegensi yang di bawah rata-rata. Strategi pembelajaran dngan menggunakan metode pembelajaran tentang bina diri dan sosialisasi dan tidak menarik diri dari lingkungan dan pergaulan.

4.	D	Tunadaksa	Jenis pelayanan ini diperuntukkan bagi siswa yang mengalami hambatan karena adanya kekurangan dalam anggota tubuh mereka/ tunadaksa. Strategi pembelajaran mengembangkan potensi diri siswa itu sendiri agar mereka bisa mandiri dan mengurus diri mereka.
5.	E	Tunalaras	Jenis pelayanan ini diperuntukkan bagi siswa yang mengalami hambatan karena adanya perilaku yang tidak selaras dengan lingkungan/ tunalaras. Strategi pembelajaran
			mengembangkan potensi diri siswa agar bisa mengukur emosi serta kesulitan dalam menjalani fungsi sosialisasi dan diharapkan mampu utk bersosialisasi dengan baik.
6.	G	Tunaganda	Jenis pelayanan ini diperuntukkan bagi siswa yang memiliki kombinasi kelainan/ tunaganda, . adanya perilaku kurang untuk berkomunikasi serta kadang-kadang cenderung tidak berkomunikasi sama sekali, termasuk adanya perkembangan motoriknya terlambat. Strategi pembelajaran dengan cara mengembangkan potensi diri siswa sehingga butuh media pembelajaran yang berbeda untuk bisa meningkatkan rasa kemandirian serta bersosialisasi dengan baik.

Tabel 1.2

Data Sekolah Khusus Negeri dan Swasta Provinsi Banten

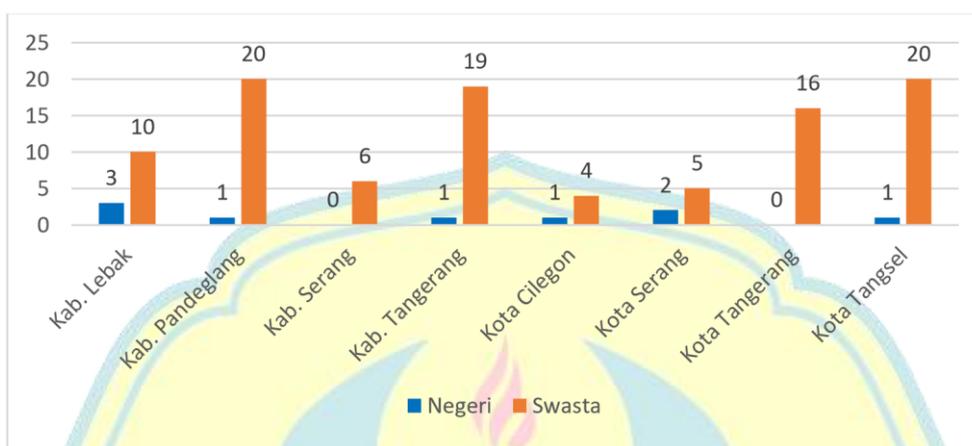
No.	Kab./Kota	Sekolah		Jumlah
		Negeri	Swasta	
1	Kab. Lebak	3	10	13
2	Kab. Pandeglang	1	20	21
3	Kab. Serang	0	6	6
4	Kab. Tangerang	1	19	20
5	Kota Cilegon	1	4	5
6	Kota Serang	2	5	7
7	Kota Tangerang	0	16	16

8	Kota Tangsel	1	20	21
	JUMLAH	9 (8,26%)	100 (91,74%)	109 (100%)

Sumber: Dinas Pendidikan Prov. Banten 2023

Gambar 1.1

Data Sekolah Khusus Negeri dan Swasta Provinsi Banten



Tabel 1.3

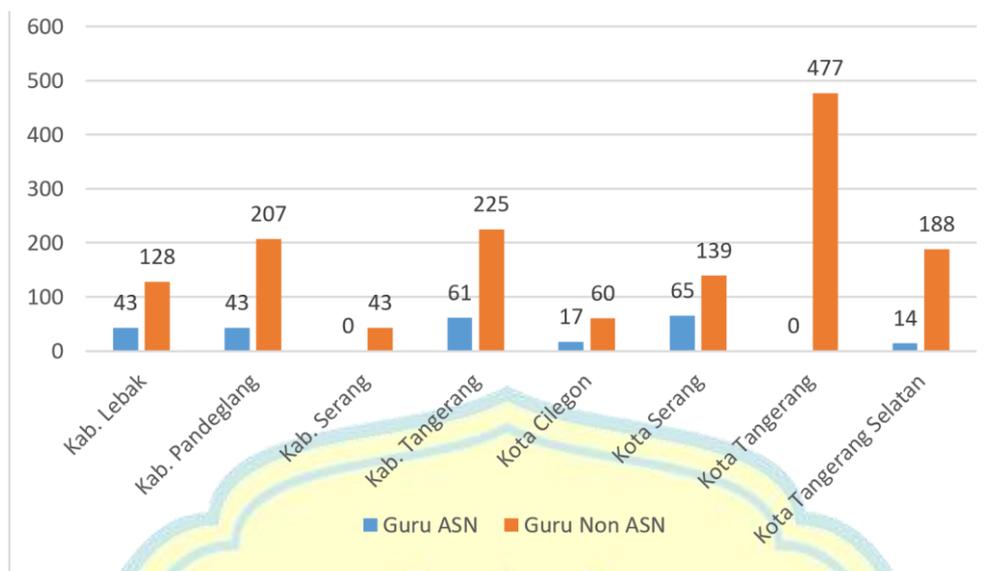
Data Guru Sekolah Khusus Provinsi Banten

No	Kabupaten/Kotamadya	Guru		
		ASN	Non ASN	Total
1	Kab. Lebak	43	128	171
2	Kab. Pandeglang	43	207	250
3	Kab. Serang	0	43	43
4	Kab. Tangerang	61	225	286
5	Kota Cilegon	17	60	77
6	Kota Serang	65	139	204
7	Kota Tangerang	0	477	477
8	Kota Tangerang Selatan	14	188	202
	JUMLAH	243 (14,21%)	1.467 (85,79%)	1710 (100%)

Sumber: Dinas Pendidikan Prov. Banten 2023

Gambar 1.2

Data Guru Sekolah Khusus Provinsi Banten



Tabel 1.4

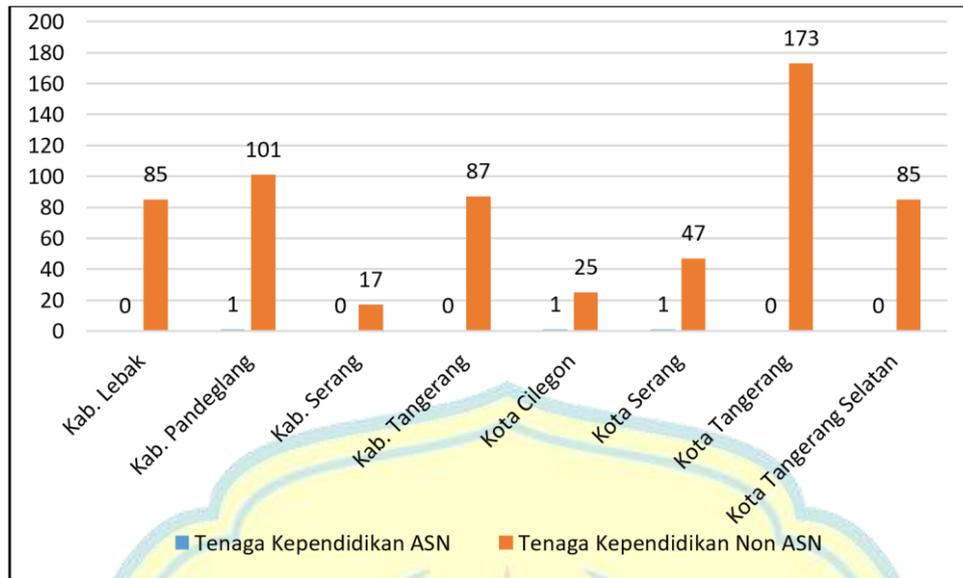
Data Tenaga Kependidikan Sekolah Khusus Provinsi Banten

No	Kabupaten/ Kotamadya	Tenaga Kependidikan		
		ASN	Non ASN	Total
1	Kab. Lebak	0	85	85
2	Kab. Pandeglang	1	101	102
3	Kab. Serang	0	17	17
4	Kab. Tangerang	0	87	87
5	Kota Cilegon	1	25	26
6	Kota Serang	1	47	48
7	Kota Tangerang	0	173	173
8	Kota Tangsel	0	85	85
	JUMLAH	3 (0,48%)	620 (99,52%)	623 (100%)

Sumber: Dinas Pendidikan Prov. Banten 2023

Gambar 1.3

Data Tenaga Kependidikan Sekolah Khusus Provinsi Banten



Pada dasarnya peraturan perundangan yang ada secara umum sudah sejalan dengan semangat Konstitusi dan Undang-Undang Dasar 1945 serta Peraturan perundangan lain di antaranya UU No. 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU No. 4/1997 tentang Penyandang Cacat, UU No. 39/1999 tentang Hak Asasi Manusia, dan UU No. 23/2002 tentang Perlindungan Anak; Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.70 Tahun 2009, Tentang Pendidikan Inklusif, Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan. Peraturan tersebut semakin menegaskan komitmen pemerintah terhadap pelaksanaan pendidikan khusus, akan tetapi belum berarti tanpa persoalan. (Fatmawiyati & Permata, 2023).

Landasan yuridis konstitusional yang termuat pada perundangundangan tersebut yang menjadi payung hukum atas keberlangsungan dalam memberikan layanan dan kesempatan yang sama bagi anak dengan latar belakang dan kemampuan yang beranekaragam Anak

Berkebutuhan Khusus (ABK) untuk memperoleh pendidikan yang bermutu dengan berbagai alternatif layanan pendidikan untuk Anak Berkebutuhan Khusus. (Munandar, 2019).

Kompleksitas di atas akan memberikan pengaruh terhadap permasalahan yang dihadapi oleh sekolah khusus, baik dalam kedudukannya sebagai institusi pendidikan khusus untuk memenuhi tuntutan layanan pendidikan yang bermutu bagi Anak Berkebutuhan Khusus, maupun perannya dalam implementasi pendidikan inklusif sebagai *Resource Center (RC)*.

Termasuk didalamnya pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), kepemimpinan kepala sekolah, guru, pola kerja, kebiasaan, nilai-nilai manajemen sekolah dan teknologi informasi pendukung organisasi sekolah.

Mengajar siswa Sekolah Khusus itu bukan perkara yang mudah sebagian masyarakat beranggapan bahwa pekerjaan sebagai guru sekolah khusus tidak mewujudkan karir guru yang menarik (Cahyaningtyas et al., 2020). Akan tetapi sebagai guru tetap dituntut untuk memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial (Badrin Kartowagiran, 2011). Menjadi guru Sekolah Khusus sangat berbeda dengan guru di sekolah umum, selain harus sabar dan tekun dalam menghadapi anak didiknya, juga harus bisa ikhlas dan sabar dalam memberikan pelajaran, dan harus menganggap anak didik seperti anak sendiri, ketika mengajar harus mampu membaca apa yang diinginkan anak didiknya, mampu memahami karakter anak didik. Karena sifat siswanya sangat sensitif dibutuhkan motivasi,

keikhlasan dan melakukan pendekatan kepada peserta didik (Firmansyah & Widuri, 2014)

Sebagai guru disekolah khusus memiliki tanggung jawab khusus dalam menangani anak didiknya, karena Anak Berkebutuhan Khusus bukanlah anak yang mudah memahami pelajaran ataupun materi pelajaran secara cepat. Menjadi guru Anak Berkebutuhan Khusus salah satunya adalah latar belakang guru tersebut benar-benar ingin menjadi guru Anak Berkebutuhan Khusus, karena untuk menjadi guru Anak Berkebutuhan Khusus bukan hanya keinginan saja yang diperlukan akan tetapi dibutuhkan motivasi dan alasan yang kuat. Mengajar Anak Berkebutuhan Khusus tidak semudah mengajarkan anak normal pada umumnya, maka dari itu dibutuhkan dorongan yang kuat dalam diri seorang guru Anak Berkebutuhan Khusus (Hapsari & Mardiana, 2016). Seorang guru Sekolah Khusus harus nyaman dan senang dengan pekerjaannya sehingga dapat menikmati kehidupannya walaupun tugas dan pekerjaan yang dihadapinya sangat berat. Seharusnya pekerjaan bukan lagi sebuah beban, namun pekerjaan dapat mereka nikmati sehingga mereka merasa puas dengan kehidupan yang mereka jalani.

Rendahnya mutu pendidikan di provinsi Banten secara otomatis menggambarkan rendahnya komitmen guru sekolah khusus, dimana sudah seharusnya seorang guru memiliki komitmen dengan profesi yang sudah menjadi pilihan hidupnya sebagaimana yang tertuang dalam tugas dan fungsi jabatan profesionalisme guru. Sebagaimana diketahui bahwa guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan. Figur seorang guru akan senantiasa menjadi sorotan strategis

ketika berbicara mengenai masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru harus mengambil keputusan secara cepat, tepat waktu, dan tepat sasaran terutama berkaitan dengan masalah pembelajaran peserta didik. Kemampuan guru dalam mendidik tidak hanya mampu untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperolehnya, namun juga mampu menerapkan dan menyampaikan bagaimana ia mengajarkan ilmunya sehingga dapat dipraktikkan oleh penimba ilmu.

Guru di mata masyarakat dan siswa merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suri tauladan dalam kehidupannya sehari-hari. (Mauna & Shabur I.M, 2017). Komitemn guru merupakan variabel yang secara langsung mempengaruhi mutu pendidikan, baik pada tataran kelembagaan maupun *output* dan *outcamenya*. Dan hal tersebut membutuhkan sebuah komitmen guru dan konsistensi yang sinergis diantara semua stakeholder yang berkepentingan terhadap mutu dan kualitas pendidikan di Banten pada khususnya.

Rendahnya komitmen guru di provinsi Banten tidak terlepas dari rendahnya keterlibatan guru dalam melaksanakan tugas profesionalitasnya. Guru harus memiliki rasa kepemilikan yang tinggi dalam mewujudkan visi dan misi sekolahnya demi kepentingan proses pembelajaran peserta didik. Keterlibatan kerja guru adalah sejauh mana komitmen guru, baik emosional maupun intelektual terhadap pencapaian pekerjaan, misi, dan visi organisasi (Agu, 2016). Keterlibatan guru dapat dilihat sebagai tingkat kepemilikan yang tinggi di mana setiap guru ingin melakukan apa pun yang mereka bisa lakukan demi kepentingan anak didiknya, dan demi keberhasilan sekolah secara keseluruhan. Keterlibatan kerja guru merupakan keyakinan

guru terhadap pekerjaannya yang dapat ditunjukkan melalui kinerjanya (Zhang et al., 2022).

Menjadi guru di sekolah anak berkebutuhan khusus adalah sebuah pilihan dan sudah menjadi suatu kewajiban bagi guru untuk memiliki komitmen yang kuat sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan meningkatkan komitmen organisasi, sehingga memiliki rasa puas atas pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja guru merupakan rasa harapan yang timbul dari pemahaman terhadap pekerjaan sebagai seorang guru, sehingga mutu dan pelayanan pendidikan di sekolah khusus dapat berkembang optimal sesuai dengan visi, misi sekolah. Oleh sebab itu guna mendapatkan hasil yang maksimal dari proses pendidikan sudah seharusnya guru memiliki dan memahami nilai-nilai yang diharapkan itu dapat terintegrasi dengan bentuk dan jenis pekerjaannya dan berusaha untuk mewujudkan dan memenuhi nilai-nilai tersebut. Mutu pendidikan yang rendah dihasilkan oleh rendahnya komitmen guru, rendahnya keterlibatan kerja guru yang akhirnya rendah kepuasan kerja guru yang dihasilkan. Hal ini dampak dari beberapa hal, diantaranya adalah penghasilan yang tidak seimbang dengan tingkat kesulitan menghadapi anak berkebutuhan khusus, dan image jenjang karir yang kurang menjanjikan.

Menjadi guru sekolah khusus wajib memiliki keyakinan akan tugas dan kompetensi yang dimilikinya (*Self Efficacy*), keyakinan itu berupa keyakinan untuk memberikan dorongan dan motivasi kepada murid dan orang tua siswa guna tercapainya proses pendidikan yang diharapkan. Namun kenyataannya harapan itu tidak terwujud, hal ini disebabkan kurangnya dukungan yang maksimal dari manajemen sekolah serta dukungan kuat dari

pihak instansi terkait. Fenomena ini dirasakan oleh para orang tua siswa yang pada umumnya menyandarkan harapan kepada pihak guru dan sekolah. *Self Efficacy* guru harus terus dibangun agar keterampilan dan pengetahuannya meningkat melalui pelatihan dan pemberdayaan untuk mendukung

pengembangan organisasi sekolah yang berkelanjutan. Ada tiga dimensi *Self Efficacy*, yaitu level, generalitas, dan kekuatan (Bandura, 1978). Komponen Level merupakan tingkat keyakinan manusia dimana terdapat keyakinan bahwa pegawai/ guru mampu mengatasi berbagai tantangan dan kesulitan dalam pekerjaannya. Komponen Generalitas adalah kapasitas keyakinan diri terhadap kapasitas tanggung jawab yang diterima. Komponen Kekuatan adalah kekuatan yang ada pada dalam diri manusia ketika menghadapi berbagai macam tuntutan tugas pekerjaan dan suatu permasalahan dalam pekerjaannya. Pada hakikatnya efikasi diri pada setiap orang mempunyai peranan penting dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mencapai pekerjaan yang signifikan. (Rossiandy, Yemima. et al., 2023).

Satu hal lagi yang sesungguhnya wajib dimiliki oleh guru pendidikan anak berkebutuhan khusus adalah Perilaku Altruistik (*Altruistic Behavior*) dimana seorang guru memiliki rasa kepedulian untuk memberikan pertolongan kepada peserta didik secara murni dan tulus tanpa mengharap imbalan apapun melainkan hanya memberikan suatu kebaikan. (Pfattheicher et al., 2022). Tidak hanya dengan pihak murid, guru yang altruisme juga memiliki sikap tanpa pamrih untuk memberikan bantuan dan dukungan kepada rekan kerja tanpa mengharapkan imbalan yang sama dan atau imbalan dalam bentuk apapun (Oamen & Ihekoronye, 2022). Batson (Utama et al., 2018). Guru yang

altruistik senantiasa memberikan motivasi menolong dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan orang lain. Ketika seseorang melihat penderitaan orang lain, selain akan memunculkan kesedihan dan tekanan personal, juga akan memunculkan emosi yang lain yaitu perasaan empati yang mendorong dirinya untuk menolong . membantu sesama tanpa mengharapkan imbalan apapun, membantu dengan tujuan meringankan beban sesama.

Altruisme dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu suasana hati, jika suasana hati sedang nyaman, seseorang akan terdorong untuk memberikan pertolongan lebih banyak, meyakini keadilan dunia, adanya keyakinan bahwa dalam jangka panjang yang salah akan dihukum dan yang baik akan mendapat pahala (Utama et al., 2018). Berdasarkan hal diatas sudah seharusnya para stakeholder menumbuhkembangkan manajemen sekolah yang sehat serta senantiasa memberikan motivasi untuk mewujudkan manajemen pendidikan yang terencana untuk menciptakan suasana belajar dan proses pembelajaran serta mencapai tujuan pendidikan dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya yang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

1.2 Pembatasan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini untuk mengetahui lebih jauh mengenai Pengaruh *Job Involvement*, *Job Satisfaction* dan *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Commitment* dengan Mediasi

Altruistik Behavior Guru Sekolah Khusus Negeri di Provinsi Banten.

1.3 Rumusan Masalah

Dari permasalahan yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* ?
- 2) Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* ?
- 3) Apakah *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* ?
- 4) Apakah *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Altruistic Behavior* ?
- 5) Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Altruistic Behavior* ?
- 6) Apakah *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Altruistic Behavior* ?
- 7) Apakah *Altruistic Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* ?
- 8) Apakah *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* melalui *Altruistic Behavior* ?
- 9) Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* melalui *Altruistic Behavior* ?

- 10) Apakah *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* melalui *Altruistic Behavior* ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis, menemukan dan menguji pengaruh antar variable:

- 1) *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*
- 2) *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*
- 3) *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*
- 4) *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Altruistic Behavior*
- 5) *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Altruistic Behavior*
- 6) *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Altruistic Behavior*
- 7) *Altruistic Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*
- 8) *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* melalui *Altruistic Behavior*

9) *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* melalui *Altruistic Behavior*

10) *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* melalui *Altruistic Behavior*

1.5 Signifikan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan dibidang pendidikan anak berkebutuhan khusus terutama yang berkaitan dengan kebijakan pengembangan profesionalisme guru

sekolah khusus. Signifikansi penelitian ini terdiri dari signifikansi teoretis dan signifikansi praktis.

1.5.1 Signifikan Teoretis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen pendidikan sekolah khusus, peningkatan profesionalisme guru, yakni merefleksikan ilmu pengetahuan (*replicate knowledge*), yakni menguji penelitian-penelitian sebelumnya pada lingkup penelitian (*setting*) yang baru. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai alat untuk melakukan penelitian *evidence based* dalam rangka mengembangkan ilmu pendidikan anak berkebutuhan dengan melihat beberapa factor yang mempengaruhinya. karena komitmen akan menjadi barometer utama terhadap keberadaan kinerja guru dalam mengadakan kegiatan pembelajaran dan memberikan pelayanan kepada siswa di sekolah. Dengan demikian, guru juga diharapkan memiliki komitmen yang tinggi dalam menjalankan berbagai tugas dan kewajiban yang diemban.

1.5.2 Signifikan Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan berkontribusi dalam mengevaluasi, memperbaiki dan manajemen yang ada dan menawarkan berbagai solusi melalui penelitian ini. Hasil penelitian ini digunakan untuk memperbaiki guna meningkatkan komitmen guru dalam melaksanakan tugas sebagai guru dalam lingkungan pendidikan anak berkebutuhan khusus. Komitmen guru profesional yang merupakan suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab serta sikap responsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

1.5.3 Penentu Kebijakan

Hasil penelitian ini dapat digunakan dalam rangka memperbaiki kinerja guru pada sekolah anak berkebutuhan khusus dari berbagai macam tantangan dan hambatan dalam pelaksanaannya serta dapat meningkatkan keterampilan dan sikap guru dalam menangani pendidikan Anak

Berkebutuhan Khusus, dimana guru adalah elemen penting dalam pendidikan. Disamping itu membantu pemerintah terhadap dunia pendidikan seharusnya menjadi sebuah kewajiban yang diaplikasikan dengan memberikan seluruh keperluan dasar sekolah, penyediaan sarana dan prasarana, guru yang profesional, dan tanpa kebijakan yang sifatnya diskriminatif terhadap anak didik.

1.5.4 Institusi Pendidikan Anak Berkebutuhan Khusus

Hasil penelitian ini dapat digunakan dalam memperbaiki dan meningkatkan profesionalitas guru serta memberikan pemahaman yang mendalam tentang peranan guru sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 (pasal 8), meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional.

1.5.5 Peneliti Lanjutan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar bagi peneliti selanjutnya dalam hal meningkatkan komitmen organisasi khususnya meningkatkan komitmen guru dalam tugas dan tanggungjawabnya dalam sebagai pendidik yang bertugas selain memberikan pelajaran berupa ilmu pengetahuan dan keterampilan kepada peserta didik, juga sekaligus melatih, membimbing dan mengarahkan peserta didiknya agar dapat berakhlak mulia dan berpikir secara cerdas.

1.6 Kebaruan Penelitian (*State of The Art*)

Studi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen organisasi sudah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Adapun studi tentang komitmen organisasi khususnya profesionalisme guru dibidang pendidikan anak berkebutuhan khususnya masih terbatas jumlahnya.

Penelitian yang dilakukan oleh: V.Tharanya (Of & Reviews, 2018) dengan Judul: *Impact Of Employee Engagement On Organizational Commitment And Job Performance*. Studi ini menyoroti pentingnya

keterlibatan karyawan terhadap komitmen organisasi tingkat dan kinerja pegawai pada bank swasta. Penelitian yang dilakukan oleh Jelena Culibrk,

Milan Delic', Slavia Mitrovic dan Dubravko ' Kulibrk (Ćulibrk et al., 2018a)

dengan Judul: *Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job*

Involvement: The Mediating Role of Job Involvement Melakukan studi empiris

yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengukur hubungan antara

karakteristik kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja

dan kebijakan dan prosedur organisasi dalam perekonomian transisi di Serbia,

Eropa Tenggara. Penelitian yang dilakukan oleh: Dadi Ahmad Roswandi

(2021) dengan Judul: *The Influence of Job Involvement, Self-Efficacy, and Job*

Satisfaction towards the Organizational Commitment of the Family Planning Field Workers at the National Population and Family Planning Board West

Java Provincial Office. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran keterlibatan kerja, efikasi diri dan kepuasan kerja pada organisasi di dalam

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana (BKKBN) Provinsi Jawa Barat.

Penelitian yang dilakukan oleh Selcuk DEMIR (Demir, 2020),

adalah untuk mengetahui hubungan Keyakinan *self-efficacy* berpengaruh

positif terhadap tingkat kepuasan kerja guru, Keyakinan *self-efficacy*

berpengaruh positif terhadap tingkat komitmen organisasi guru. Keyakinan

self-efficacy berpengaruh positif terhadap tingkat motivasi guru. Keyakinan

self-efficacy berdampak positif terhadap tingkat keterlibatan kerja guru.

Keyakinan *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap motivasi guru melalui

efek mediasi kepuasan kerja. Keyakinan efikasi diri berpengaruh positif

terhadap motivasi guru melalui efek mediasi komitmen organisasi. Keyakinan *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap tingkat keterlibatan kerja guru melalui efek mediasi kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi. Metode Penelitian: 321 guru dari 33 sekolah yang dipilih secara acak dengan metode cluster sampling dari sekolah menengah pertama di provinsi Pusat kota Hatay pada tahun ajaran 2017-2018 telah dijadikan sampel penelitian ini. Temuan: Semakin meningkat keyakinan efikasi diri guru, semakin meningkat kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi dan keterlibatan kerja. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial memediasi hubungan antara rasa *self-efficacy* dan motivasi guru. Keyakinan efikasi diri berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja guru melalui efek mediasi penuh kepuasan kerja dan motivasi.

Secara khusus yang berkaitan dengan penelitian yang akan saya lakukan bahwa menambahkan variable *Altruistic Behavior* sebagai variable mediator dalam terbentuknya Komitmen Kerja guru sebagai salah satu indikator bagi guru dalam lingkungan pendidikan anak berkebutuhan khusus. Atas dasar itu maka penelitian tentang pengaruh *Job Involvement*, *Job Satisfaction* dan *Self Efficacy* terhadap *Organizational Commitment* dengan Mediasi *Altruistik Behavior* belum pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu khususnya yang berkaitan dengan pendidikan anak berkebutuhan khusus sebagai *State Of The Art* dari penelitian ini, merupakan suatu *Novelty* dari penelitian ini.

Studi tentang Komitmen Profesionalisme guru pada sekolah khusus akan membantu keberhasilan Pendidikan anak bekebutuhan khusus. Kebaruan

dari penelitian ini adalah mengintegrasikan aspek *Altruistic Behavior* terhadap bentuk komitmen kerja profesionalisme guru untuk meningkatkan komitmen sebagai tenaga profesional dibidang pendidikan khususnya pada sekolah anak berkebutuhan khusus. Akhirnya Penelitian ini diharapkan memberi kontribusi bagi dunia pendidikan khususnya pendidikan anak berkebutuhan khusus.

