

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan anak usia dini adalah fondasi yang sangat penting dalam rangka mempersiapkan peserta didik masuk ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Perserikatan Bangsa-bangsa (PBB) telah menetapkan gagasan secara khusus untuk tahun 2030, memastikan supaya semua anak baik laki-laki maupun perempuan mendapatkan akses terhadap pengembangan dan pengasuhan, Pendidikan Anak Usia dini yang berkualitas supaya mereka siap mengikuti pendidikan dasar (<https://en.unesco.org/education2030-sdg4/targets>). Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 14 juga menjelaskan bahwa Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) adalah suatu 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 lanjutan.

Peran Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) sangatlah krusial untuk tujuan pembangunan berkelanjutan suatu negara. Namun keberadaan Pendidikan Anak Usia Dini di Indonesia masih kurang diperhatikan. Maniza Zaman, selaku *Country Representative* UNICEF Indonesia dilansir dari kompas.com mengungkapkan bahwa alokasi anggaran negara untuk PAUD minim. Nilainya hanya 0,8 persen dari total anggaran pendidikan nasional. Ini jauh di bawah standar internasional yang sebesar 10 persen dan perlu ditingkatkan secara signifikan. Maniza melanjutkan, “Selain itu, belum semua PAUD diperkuat oleh guru-guru berkualitas. Tak bisa dipungkiri, masih ada anggapan bahwa untuk menjadi guru PAUD tidak terlalu membutuhkan pengajar dengan kualifikasi yang baik. Data menunjukkan, hanya 60 persen guru PAUD yang bergelar sarjana dibanding 90 persen di jenjang pendidikan lain. Perlu adanya pengakuan bahwa guru adalah profesi mulia bahkan untuk PAUD” (kompas.com). Lebih lanjut, Prof. Netti Herawati, Ketua Umum

HIMPAUDI (Himpunan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Anak Usia Dini Indonesia) mengungkapkan bahwa, “Layanan PAUD yang berkualitas akan menghasilkan generasi bangsa yang unggul, sedangkan disisi lain pendidik PAUD juga masih menghadapi beragam tantangan untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka, misal terkait kompetensi teknis hingga dukungan finansial” (*MediaIndonesia.Com*).

Pentingnya Pendidikan Anak Usia dini menuntut satuan PAUD memiliki layanan yang berkualitas. Layanan satuan PAUD yang berkualitas akan sangat bermanfaat bagi masa depan anak. Untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan pula tenaga pendidik bermutu yang berperan aktif dalam menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan anak usia dini secara maksimal. Undang-undang No. 137 tahun 2014 pasal 24 tentang Standar Pendidik untuk Pendidikan Anak Usia Dini ayat 1 menyebutkan bahwa, “Pendidik anak usia dini merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran, serta melakukan pembimbingan, pelatihan, pengasuhan dan perlindungan”. Selain itu secara khusus disebutkan bahwa kualifikasi akademik seorang guru PAUD adalah Memiliki ijazah Diploma empat (D-IV) atau Sarjana (S1) dalam bidang pendidikan anak usia dini yang diperoleh dari program studi terakreditasi, atau memiliki ijazah diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) kependidikan lain yang relevan atau psikologi dan memiliki sertifikat Pendidikan Profesi Guru (PPG) PAUD dari perguruan tinggi yang terakreditasi.

Salah satu bentuk layanan Pendidikan Anak Usia Dini jalur formal adalah Taman Kanak-kanak (TK). Menurut data kemdikbud, di Jakarta Timur ada 925 TK/ sederajat yang dikelola oleh Swasta dan 21 TK Negeri (<https://referensi.data.kemdikbud.go.id/pendidikan/paud/016400/2/all/all/s2>).

Jumlah ini menempati urutan pertama terbanyak dibandingkan dengan jumlah yang ada di wilayah lain di DKI Jakarta. Namun demikian, persentase akreditasi PAUD dan PNF tahun 2022 Jakarta Timur masih ada 62,94% yang belum terakreditasi, 8,89% yang terakreditasi A. Terakreditasi B 20,93% dan 7,24% terakreditasi C. Sedangkan Angka Partisipasi Kasar (APK) PAUD di Jakarta Timur hanya 29,95% ([npd.kemdikbud.go.id](http://npd.kemdikbud.go.id)). Selanjutnya untuk kualifikasi guru PAUD di Jakarta Timur

yang berlatar belakang Sarjana/D4 hanya 39,7%. Yang tidak memiliki latar belakang Sarjana/D4 ada 60,3%. Sedangkan guru PAUD yang tersertifikasi baru 4,8%. Dan sisanya 95,2% belum tersertifikasi (npd.kemdikbud.go.id). Sertifikasi guru bertujuan meningkatkan kompetensi guru sebagai pengajar serta memberikan manfaat dan kesempatan bagi guru untuk mendapatkan tunjangan profesi yang akan sangat membantu karena gaji guru pada jenjang PAUD tergolong sangat rendah (<https://edukasi.sindonews.com/>). Problematika lain yang dihadapi lembaga PAUD adalah kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) membuat banyak guru merangkap beberap tugas lain selain tugas pokoknya selaku guru kelas (<https://iaiq.ac.id/>).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi awal, karena kurangnya Tenaga kependidikan, banyak guru yang akhirnya merangkap menjadi operator dan bendahara. Dengan kondisi beban kerja yang tidak sesuai dengan kualifikasi guru, gaji yang tidak memadai serta belum memiliki tunjangan atau sertifikasi membuat guru bekerja diluar institusinya untuk mencari pengasilan tambahan. Selain itu banyak ditemukan guru yang masih menerapkan cara-cara tradisional yang tidak efektif dan efisien. Juga masih banyak guru yang tidak membuat RPP sehingga sasaran pembelajarannya tidak jelas (Oupen et. al, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya upaya agar para guru TK di wilayah Jakarta Timur bisa berkontribusi secara maksimal di lembaga pendidikannya masing-masing sebagai bukti komitmen yang kuat untuk tujuan bersama.

Dalam menjalankan profesi sebagai guru PAUD dibutuhkan komitmen organisasi yang tinggi dan berpegang pada prinsip organisasi serta berupaya sekuat tenaga mencapai tujuan bersama. Victoria W. Miroshnik, (2013:33) mengatakan, *“the core of commitment is ‘the relative strength of an individual’s identification with and involvement in a particular organization’*. Inti dari komitmen adalah kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu. Komitmen organisasi mempunyai arti melampaui loyalitas pasif, namun melibatkan hubungan yang aktif serta keinginan seseorang untuk berkontribusi secara aktif bagi organisasinya tanpa paksaan tapi dengan senang hati meskipun harus mengeluarkan tenaga ekstra demi kepentingan organisasi atau Lembaga dimana dia bekerja (Syamsuddin et al., 2022). Dengan demikian seorang guru

PAUD yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki pikiran dan perilaku positif, mengutamakan kepentingan organisasi serta berusaha semaksimal mungkin supaya tujuan organisasi tercapai serta berkembang menjadi lebih baik.

Mowday et. al dalam (Zainuddin et al., 2020) menjelaskan bahwa Komitmen organisasi tercipta ketika setiap orang mengembangkan tiga sikap yang saling mempengaruhi terhadap organisasi ; (1) identifikasi (*Identification*), yaitu pemahaman atau pengenalan tentang tujuan organisasi, (2) keterlibatan (*Involvement*) yaitu rasa keterlibatan dalam suatu pekerjaan, atau perasaan bahwa dalam pekerjaan itu ada kesenangan, (3) loyalitas (*loyalty*), yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat dia tinggal dan bekerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi guru. Salah satunya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Jovanovica dan Ciric (2016) menjelaskan bahwa kepemimpinan dalam konteks pendidikan adalah kemampuan visi, dimana seorang pemimpin harus memiliki visi yang jelas mengenai institusinya termasuk dimensi futuristik dari tindakan, dengan mempertimbangkan pencapaian kondisi yang diinginkan dalam jangka panjang yang akan dibagi dengan semua anggota di tingkat institusi, selain itu merefleksikan dan menciptakan program-program baru dalam pengajaran dan pembelajaran, serta politik, prioritas, rencana, dan prosedur yang menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari institusi. Selanjutnya Pemahaman Burns (1978) tentang kepemimpinan transformasional telah menunjukkan bahwa teori ini pada dasarnya berbeda dengan teori kepemimpinan lainnya melalui orientasinya pada visi jangka panjang, dengan fokusnya pada pengembangan diri para pengikut dan dengan demikian mentransformasi para pengikut menjadi pemimpin dan agen moral (Jovanovic & Ciric, 2016). Dalam hal ini kepemimpinan transformasional kepala sekolah memperhatikan perkembangan dan kesejahteraan guru, mengarahkan, memotivasi serta memberikan teladan bagi mereka untuk melakukan yang terbaik demi tujuan bersama. Kurangnya perhatian, supervisi, pengarahan serta pengendalian dari kepala sekolah sebagai pemimpin menyebabkan berkurangnya komitmen guru terhadap organisasi terbukti dari kurang maksimalnya kontribusi guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Beberapa penelitian membuktikan tentang pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi guru. Hasil penelitian Zainuddin, Badrudin, Erni Haryanti (Zainuddin et al., 2020) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasi organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru SD Al-Quran, Kecamatan Mandalajati, Kota Bandung. Dikatakan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi menandakan kepala sekolah harus terus memiliki dan mengembangkan gaya kepemimpinan seperti itu supaya guru memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Dengan komitmen organisasi guru yang tinggi akan memiliki dampak yang positif dan visi misi sekolah akan dengan mudah tercapai. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Aritonang dan Hutauruk (Aritonang & Hutauruk, 2024) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru SMP Negeri di kecamatan Tanjung Morawa. Penelitian lain oleh Mohammed Alzoraiki, Abd Rahman Ahmad, Ali Ahmed Ateeq, Gehad Mohammed Ahmed Naji, Qais Almaamari dan Baligh Ali Hasan Beshr (Alzoraiki et al., 2023) juga menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari kepemimpinan transformasional terhadap komitmen guru di sekolah-sekolah Negeri di Yaman.

Faktor lain yang mempengaruhi peningkatan komitmen organisasi guru adalah *reward* atau penghargaan atas kontribusi guru terhadap organisasi. Marjuni (2020), mengatakan bahwa memberikan penghargaan kepada guru merupakan hal yang sangat tepat dan bermanfaat. Sebab, ketika guru diakui, hasil jerih payahnya akan dihargai dan dapat meningkatkan produktifitasnya. Selain itu, guru yang dihargai dapat bekerja dan berkarya dalam lingkungan yang aman dan nyaman, bebas dari tekanan dari luar. Visi, misi dan tujuan pendidikan di Indonesia akan terwujud melalui perlindungan dan penghargaan yang diberikan terhadap pendidik. Lebih lanjut, Samsul & Ashlan Said (2023) menjelaskan, Penghargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong komitmen seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik. Apabila guru diliputi rasa tidak puas dengan penghargaan yang diterimanya, maka dampaknya terhadap lembaga pendidikan

akan sangat negatif. Hal ini dapat terjadi karena guru tidak memiliki rasa percaya diri dalam melaksanakan tugasnya, tidak menekuni profesinya secara maksimal karena disibukkan dengan bekerja paruh waktu untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sehingga pekerjaan sebagai guru akan terbengkalai dan terganggu seperti tidak disiplin, tidak mempunyai persiapan ketika mengajar, sering tidak masuk atau datang terlambat, serta tidak mendapat kesempatan untuk meningkatkan kualitas dirinya.

Pengaruh penghargaan terhadap komitmen organisasi guru dapat dibuktikan dari beberapa penelitian. Widodo dan Damayanti (2020), membuktikan bahwa penghargaan, kepribadian, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap komitmen organisasi guru SMK Negeri Kota Bogor, Jawa Barat. Saudagar dan Pradana, (2020) kemudian menjelaskan bahwa memberikan reward kepada guru yang berprestasi dan memiliki loyalitas tinggi terhadap sekolah mampu menciptakan kepuasan kerja, sehingga guru menjadi terdorong untuk lebih berkomitmen dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Namun jika penghargaan terhadap guru tidak terealisasi akan terjadi ketidakpuasan yang berakibat menurunnya produktifitas dan komitmen guru terhadap organisasi. Hal ini dibuktikan dari penelitian Frimin dan Sikawa (2023), yang berjudul *Monetary rewards and work commitment among teachers in rural public secondary schools in rombo district, Tanzania* menyimpulkan bahwa terdapat banyak ketidakpuasan di kalangan guru Sekolah Menengah Negeri di distrik Rombo, Tanzania karena rendahnya pembayaran gaji dan kurangnya remunerasi lainnya.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Reward* Terhadap Komitmen Organisasi Guru Taman Kanak-kanak (TK) Swasta di Jakarta Timur”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, sebagai berikut:

1. Pendidikan Anak Usia Dini di Indonesia masih kurang diperhatikan.

2. Tingginya angka PAUD di Jakarta Timur yang belum terakreditasi yaitu 62,94%.
3. Rendahnya Angka Partisipasi Kasar (APK) PAUD di Jakarta Timur, hanya 29,95%.
4. Belum maksimalnya guru dalam menjalankan tugas tanggung jawabnya dalam proses belajar mengajar.
5. Kualifikasi guru PAUD yang berlatar belakang Sarjana/D4 hanya 39,7%.
6. Jumlah Guru PAUD yang tersertifikasi sangat rendah yaitu 4,8%. Sisanya 95,2% belum tersertifikasi.
7. Gaji guru PAUD sangat rendah.
8. Sistem penghargaan untuk guru kurang memadai.
9. Kurangnya perhatian dan supervisi kepala sekolah.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang dijelaskan di atas serta keterbatasan peneliti, maka penelitian ini dibatasi pada variabel kepemimpinan transformasional, *reward* dan komitmen organisasi guru Taman Kanak-Kanak (TK) Swasta yang ada di Jakarta Timur II.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen organisasi guru TK Swasta di Jakarta Timur II?
2. Apakah terdapat pengaruh *reward* terhadap komitmen organisasi guru TK Swasta di Jakarta Timur II?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *reward* guru TK Swasta Jakarta Timur II?

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini untuk memperbaiki dan meningkatkan komitmen organisasi guru TK melalui peningkatan kepemimpinan dan penghargaan, dengan menganalisa:

1. Pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen organisasi guru TK Swasta di Jakarta Timur II.
2. Pengaruh langsung positif reward terhadap komitmen organisasi guru TK Swasta di Jakarta Timur II.
3. Pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap reward guru TK Swasta di Jakarta Timur II.

### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk berbagai pihak:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Sebagai referensi untuk pengembangan keilmuan dan pengetahuan terutama di bidang manajemen pendidikan terlebih khusus kajian ilmu tentang peningkatan komitmen organisasi guru melalui kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan *reward* serta peran kepemimpinan transformasional dalam peningkatan *reward* untuk guru.

#### **2. Manfaat Praktis**

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh kepala sekolah Taman Kanak-kanak sebagai panduan kepemimpinan dalam meningkatkan komitmen guru melalui gaya transformasional: memberi motivasi, teladan, perhatian individu, dan inspirasi.
- b. Memberikan arah bagi pihak Yayasan dalam merancang kebijakan pemberian *reward* (baik finansial maupun non-finansial) bagi guru juga sebagai referensi dalam mengembangkan kepala sekolah yang berjiwa transformasional dan peduli terhadap kesejahteraan guru.
- c. Memberikan landasan bagi pengawas dan dinas pendidikan dalam memperkuat program pelatihan kepemimpinan berbasis nilai transformasional serta menyusun strategi pemberian reward yang adil

dan bermakna guna meningkatkan komitmen dan kinerja guru PAUD secara berkelanjutan.

### **G. State of the Art**

Dalam penelitian (Fauziah et al., 2023) dengan judul “*Implementation Of Organizational Commitment And Leadership Behavior On Performance In Education Personnel Staff; The Role Of Organizational Citizenship Behavior Mediation*”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Squares (PLS) sebagai teknik analisisnya. Unit analisis adalah Staf Tenaga Pendidikan di Institut Agama Islam Negeri Kendari. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa komitmen organisasi dapat berperan baik (positif dan signifikan) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kinerja. Perilaku kepemimpinan juga mempunyai dampak langsung terhadap OCB dan kinerja. OCB memediasi pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja, dan antara perilaku kepemimpinan terhadap kinerja. Komitmen organisasi terhadap OCB, OCB terhadap kinerja, sedangkan penelitian yang akan dilakukan memiliki kebaruan yaitu dilakukan di wilayah kota yakni terdiri dari 5 kecamatan membuat data yang dihasilkan akan lebih valid karena berasal dari berbagai sumber yang berbeda selanjutnya variabel yang digunakan yaitu Kepemimpinan Transformasional dan *Reward* terhadap Komitmen Organisasi.

Dalam penelitian (Oupen & Yudana, 2020) dengan judul “Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *expost facto*. Unit analisis adalah Guru SD di Gugus III Kec. Buleleng. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional. 2) Terdapat kontribusi yang signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional. 3) Terdapat kontribusi disiplin kerja terhadap komitmen organisasional. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan memiliki kebaruan yaitu unit analisis

adalah guru TK Swasta, dilakukan di 5 kecamatan dari suatu Wilayah Kota membuat data yang dihasilkan akan lebih valid karena berasal dari berbagai sumber yang berbeda selanjutnya *Reward* sebagai salah satu variabel independen yang mempengaruhi Komitmen Organisasi.

Dalam Penelitian (Nurjanah et al., 2023) yang berjudul “*The Influence of Organizational Culture, Transformational Leadership and Personality to Organizational Commitment: A Case Study of Madrasah Aliyah, East Jakarta*”. Unit analisis adalah Guru penuh waktu di Madrasah Aliyah Swasta di Jakarta Timur. Hasil dari Penelitian ini terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan dari budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan kepribadian pada komitmen organisasi, serta kepuasan kerja pada komitmen organisasi. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif langsung pada komitmen organisasi. Penelitian ini menekankan pentingnya meningkatkan kebijakan untuk meningkatkan komitmen guru sedangkan penelitian yang akan dilakukan memiliki kebaruan yaitu unit analisis adalah guru TK Swasta selanjutnya variabel yang digunakan yaitu Kepemimpinan Transformasional dan *Reward* terhadap Komitmen Organisasi.

Dalam Penelitian (Widodo & Damayanti, 2020) yang berjudul, “*Vitality of job satisfaction in mediation: The effect of reward and personality on organizational commitment*”. Unit analisis adalah Guru SMK Negeri Kota Bogor, Jawa Barat. Hasil dalam penelitian menegaskan bahwa penghargaan, kepribadian, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap komitmen organisasi sedangkan dalam penelitian ini melihat pengaruh langsung positif variabel kepemimpinan transformasional dan *reward* terhadap komitmen organisasi dengan unit analisis guru TK Swasta di lima kecamatan yang ada di Jakarta Timur II.

Dalam penelitian (Saudagar et al., 2020) yang berjudul, “Pengaruh Reward dan Komitmen Guru Terhadap Kepuasan Kerja Pada SMK Negeri Kota Jambi”. Unit analisis adalah guru PNS SMK Negeri di Kota Jambi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh reward terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh komitmen guru terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh

reward dan komitmen guru terhadap kepuasan kerja. Sedangkan kebaruan dalam penelitian ini dilakukan di tingkat satuan pendidikan Taman Kanak-kanak Swasta dengan variabel yang digunakan yaitu Kepemimpinan Transformasional dan *reward* terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan penelusuran terhadap penelitian terdahulu terdapat peluang untuk penelitian terkait komitmen organisasi pada guru Taman Kanak-kanak yang masih jarang diteliti. Selanjutnya lokasi penelitian di Jakarta Timur II belum pernah diteliti dengan konten yang sama.

